

CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

Versão 2



ÍNDICE

MENSAGEM DO PRESIDENTE	3
APRESENTAÇÃO	4
1. OBJETIVO E APLICAÇÃO	4
2. PRINCÍPIOS ÉTICOS , MISSÃO, VALORES E VISÃO	5
2.1 - Princípios	5
2.2 - Valores	5
2.3 - Visão	5
2.4 - Missão	5
3. COMPROMISSO DE CONDUTA	6
3.1 - Integridade	6
3.2 - Legalidade	8
3.3 - Transparência	9
3.4 - Segurança e Saúde	10
3.5 - Sustentabilidade	10
4. COMPROMISSO DE CONDUTA NA GOVERNANÇA CORPORATIVA	12
5. COMPROMISSO DE CONDUTA NO RELACIONAMENTO	13
5.1 - Relacionamento com Clientes Internos, Partes Interessadas e/ou Relacionadas	13
5.2 - Relacionamento com Clientes Externos	14
5.3 - Relacionamento com Acionistas	15
5.4 - Relacionamento com a Sociedade	15
5.5 - Relacionamento com a Imprensa	15
5.6 - Relacionamento com Competidores	16
5.7 - Relacionamento com Fornecedores	16
6. INFRAÇÕES AO CÓDIGO	16
6.1 - Canal de Denúncia	16
6.2 - Comitê de Ética	16
6.3 - Sanções	16
7. DISPOSIÇÕES FINAIS	17
8. GLOSSÁRIO	18
9. APÊNDICE	22
9.1 - Apêndice A – Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013	22
9.2 - Apêndice B - Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015, Capítulo IV	22
9.3 - Apêndice C - Decreto Estadual nº 60.106, de 29/01/2014	22
9.4 - Apêndice D - Lei Federal nº 13.303, 30/06/2016	22
9.5 - Apêndice E - Pacto Global - Os 10 princípios	22
9.6 - Apêndice F - Governança Corporativa – Princípios	23

MENSAGEM DO PRESIDENTE

O Código de Conduta e Integridade é um instrumento orientador dos atos de todas as pessoas que exercem atividades em nome da EMAE e de suas subsidiárias, os empregados, administradores, membros do Conselho Fiscal, estagiários, jovens aprendiz, fornecedores, prestadores de serviços e terceirizados, aos quais cabe a responsabilidade de reger-se por suas disposições e de aplicar, no âmbito de atuação, seu conteúdo, além de promover sua divulgação e entendimento.

Todos devem conduzir suas atividades de acordo com as leis, regras e regulamentos. Não se podem prever todas as situações possíveis neste Código, nem este pode substituir a integridade pessoal, no entanto, é importante observar os princípios de conduta ética com o objetivo de orientar a condução apropriada nas relações profissionais.

Leia e consulte-o sempre que tiver dúvidas em seu dia a dia.

Márcio Nascimento Magalhães
Diretor-Presidente

APRESENTAÇÃO

O presente documento não é um Código de Conduta e Integridade (“Código”) disciplinar, mas um Código de conduta, inspirado por princípios éticos. É a expressão concreta da importância da dimensão ética em nossas decisões e práticas empresariais.

O Código de Conduta e Integridade é a definição clara dos princípios que norteiam as ações e os compromissos de conduta institucionais presentes nas interações da EMAE – Empresa Metropolitana de Águas e Energia S.A. e suas subsidiárias com seus colaboradores (no conjunto, “EMAE ou Empresa”), partes interessadas e/ou relacionadas e demais públicos de relacionamento.

1. OBJETIVO E APLICAÇÃO

Os preceitos estabelecidos neste Código de Conduta e Integridade (“Código”) têm o objetivo de servir como orientadores dos atos dos colaboradores, administradores, contratados e todas as pessoas que exercem atividades em nome da EMAE, aos quais cabe a responsabilidade de reger-se pelas disposições aqui contidas e de aplicar, em seu âmbito de responsabilidade, o conteúdo e promover a divulgação, o entendimento e a internalização dessas disposições. Esses preceitos incorporam os Valores Éticos da EMAE, diretrizes da legislação vigente (Lei Federal nº 12.846 de 01/08/2013, Decreto Federal nº 8.420, de 18/03/2015 e Decreto Estadual nº 60.106, de 29/01/2014 e Lei Federal nº 13.303, 30/06/2016) os Princípios do Pacto Global e os Princípios da Governança Corporativa, constituindo-se um guia em contínua evolução.

Por se aplicar igualmente a todos os colaboradores, o Código inspira-se no princípio de que a Ética permeia a hierarquia e fixa obrigações recíprocas e não unilaterais.

2. PRINCÍPIOS ÉTICOS , MISSÃO, VALORES E VISÃO

2.1 - Princípios

2.1.1 - Integridade

Agir com honestidade e probidade na realização dos compromissos assumidos perante as partes relacionadas e interessadas e aos objetivos e interesses legítimos da EMAE, repudiando qualquer forma de fraude, má conduta e corrupção, atuando contra as situações contrárias aos princípios éticos.

2.1.2 - Legalidade

Agir com respeito incondicional e irrestrito à totalidade de leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos internos e externos, além de adotar as boas práticas organizacionais, em todas as atividades em nome da EMAE e onde quer que ela atue.

2.1.3 - Transparência

Assegurar que a comunicação, informações e relatórios externos e internos sejam divulgados às partes relacionadas e/ou interessadas pertinentes e que estejam completos, exatos, claros, objetivos e em conformidade com os controles e procedimentos da EMAE, observando as regras e limites da confidencialidade.

2.1.4 - Segurança E Saúde

Proporcionar ambiente de trabalho seguro, adotando as medidas necessárias à preservação da integridade física, mental e moral dos colaboradores, dos administradores e dos contratados.

2.1.5 - Sustentabilidade

Promover ações contínuas em favor do desenvolvimento social, econômico e ambiental, de forma equilibrada, respeitando o direito à vida plena da geração atual e contribuindo para a preservação das futuras.

2.1.6 - Dignidade e Respeito

Conduzir com respeito o relacionamento com as partes interessadas e relacionadas, respeitando as diferenças individuais e a diversidade dos grupos sociais, agindo com igualdade, equidade e justiça.

2.2 - Valores

Comprometimento, Empreendedorismo, Qualidade e Respeito ao Meio Ambiente

2.3 - Visão

Ser referência na geração de energia a partir de fontes renováveis no Estado de São Paulo

2.4 - Missão

Gerir recursos energéticos e sistemas hídricos, promovendo o desenvolvimento sustentável

3. COMPROMISSO DE CONDUTA

Por meio dos Princípios Éticos estabelecidos neste Código, é firmado um compromisso de conduta, descrito de forma agrupada sob cada preceito.

3.1 - Integridade

O que significa: ser correto, honesto, franco, imparcial e inatacável.

Condutas recomendadas:

- Conduzir suas ações de maneira a contribuir para sustentabilidade econômica, ambiental e social da Empresa.
- Comprometer-se com a missão, visão de longo prazo e a busca da perenidade da Empresa.
- Sugerir projetos, iniciativas e ações que contribuam para a melhoria dos serviços, da qualidade, da satisfação dos clientes, bem como para aumento de produtividade, otimização dos custos e aumento de receita, entre outros, em função da participação em cursos, eventos ou treinamentos patrocinados pela Empresa.
- Utilizar informações obtidas em visitas, reuniões ou outras iniciativas de cooperação, benchmarking e similares para avaliar, comparar, estabelecer prioridades e metas para serviços, procedimentos, processos e funções.
- Atuar proativamente no tratamento dos eventos de risco.
- Zelar pela boa alocação e pelo uso correto e eficiente de todas as instalações, bens e recursos da Empresa.
- Estabelecer a estrutura organizacional e ocupacional, unidades administrativas, controladas, coligadas, empreendimentos e participações em função das necessidades da Empresa.
- Atuar com vistas a que interesses pessoais não interfiram em interesses da EMAE, evitando relações que apresentem ou pareçam apresentar conflito de interesses, principalmente quando esses envolverem parentes ou pessoas de seu relacionamento profissional ou pessoal.
- Levar ao conhecimento do líder ou de seus pares situação que represente ou possa representar conflito de interesses, principalmente quando tal situação for inevitável.
- Informar a área jurídica ao ter conhecimento de possível investigação ou sindicância envolvendo a Empresa, exceto quanto a procedimentos rotineiros com os poderes públicos, como auditorias fiscais, contábeis, previdenciárias, ambientais e de órgãos reguladores.
- Fornecer brindes e presentes às partes interessadas somente se esta conduta estiver de acordo com a estratégia de relacionamento e das normas da Empresa.
- Combater a corrupção ativa e passiva e a concussão em todas as suas formas, inclusive peculato, extorsão, exploração de prestígio, tráfico de influência, advocacia administrativa e propina.
- Manter postura e comportamento exemplares no ambiente funcional ou fora da Empresa, ao representá-la, visando sempre à preservação de imagem da EMAE.

Condutas não toleradas:

- Conduzir as transações de negócio em desacordo com os interesses da Empresa ou com os princípios éticos estabelecidos neste Código e nas demais normas de conduta e de integridade da EMAE.
- Subordinar a estrutura organizacional e ocupacional, unidades administrativas, controladas, coligadas, empreendimentos e participações da Empresa a interesses pessoais próprios ou de acionistas, administradores, colaboradores e demais partes interessadas ou relacionadas.
- Utilizar, divulgar ou repassar,
 - para benefício próprio ou de terceiros, metodologias, conhecimento (know-how) ou informações confidenciais e privilegiadas da Empresa.
- Utilizar recursos da Empresa para fins particulares.
- Utilizar ferramentas de comunicação (equipamentos telefônicos de qualquer espécie, fax, correio eletrônico - e-mail - e internet) para fins particulares além do tempo mínimo indispensável ou que possa prejudicar interesses, imagem e atividades da Empresa.
- Pagar ou receber propina, ou qualquer vantagem indevida, com o intuito de facilitar a venda ou a compra de serviços e produtos, mesmo que ao custo de perder oportunidades de negócio.
- Manter interesses econômicos e/ou financeiros com concorrentes, clientes ou fornecedores, caso esses interesses possam influenciar ou parecer influenciar suas ações em nome da Empresa.
- Prestar serviços remunerados e/ou receber remuneração por serviços prestados a qualquer concorrente, cliente ou fornecedor sem aprovação prévia, por escrito, da área jurídica da Empresa.
- Executar trabalhos estranhos às atividades da EMAE durante o horário de expediente.
- Apropriar, para si ou para outra pessoa ou empresa, de benefícios oriundos de negócios realizados ou de oportunidades que venha a ter no desempenho de suas atividades na EMAE e que sejam de interesse desta, sem o prévio consentimento da Empresa por escrito.
- Tratar com concorrentes de assuntos relativos à vantagem competitiva, como política de preços, termos de contratos, custos, estoques e pesquisas de mercado ou assemelhados, a não ser quando previamente autorizado por escrito pelas áreas jurídicas das empresas envolvidas.
- Solicitar, por si próprio ou através de terceiros, quaisquer cortesias para seu benefício, de familiares ou de pessoas de seu relacionamento, em nome da EMAE ou em decorrência de negócios da Empresa.
- Usar influência pessoal no andamento de negociações em que a EMAE esteja envolvida, caso haja familiares ou pessoas de seu relacionamento profissional ou pessoal, trabalhando em negócios que possam prestar serviços ou fornecer bens à EMAE.
- Indicar parentes ou familiares ou, ainda, levar outra pessoa a indicá-los para contratação por fornecedores da EMAE.
- Fazer qualquer comunicação pública em nome da Empresa em atividades beneficentes ou voluntárias, uma vez que as comunicações oficiais e/ou sociais da Empresa, em qualquer situação, são de responsabilidade dos administradores e porta-vozes oficiais da EMAE e, em casos específicos, por colaboradores designados pelos administradores.

- Manter relações comerciais, em nome da EMAE, sem conhecimento/autorização prévios desta, com empresas em que parentes/familiares ou pessoas de seu relacionamento sejam proprietárias ou sócias, mesmo que minoritariamente, bem como com fornecedores, notadamente aqueles em que o profissional, por força de função ou atividade, possa ter influência direta sobre a compra ou venda de materiais e serviços.
- Oferecer, no caso de profissionais liberais ou empreendedores na condição de administradores, empregados ou contratados, produtos e serviços dentro do ambiente da EMAE durante a jornada de trabalho.
- Apropriar-se de idéia, estudo ou trabalho que foi elaborado por outro, ou repassá-lo sem as devidas citações, referências ou autorizações.
- Induzir outros a agir em desacordo com leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos internos e externos e as boas práticas organizacionais.
- Praticar pornografia de qualquer natureza.
- Deixar de atender aos requisitos estabelecidos pelos Códigos de conduta ou ética das respectivas profissões.

3.2 - Legalidade

O que significa:

Qualquer ato deve estar amparado em preceitos legais, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais.

Condutas recomendadas:

- Estar comprometido com atendimento aos requisitos estabelecidos por leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais.
- Contribuir para a melhoria de políticas, regulamentos, normas, padrões, procedimentos e práticas internas.
- Verificar previamente à execução de quaisquer atividades em nome da Empresa sua conformidade com leis e regulamentos de onde forem praticados ou destinarem-se a produzir efeitos, seja no Brasil ou no exterior. Em caso de dúvida, deverá ser solicitada opinião legal da área competente.
- Pagar todos os tributos devidos e coibir a prática de atos de improbidade administrativa e de crimes contra a ordem econômica e tributária.
- Colaborar com qualquer apuração ou investigação promovida internamente ou por órgãos fiscalizadores externos.

Condutas não toleradas:

- Oferecer a parceiros comerciais ou possíveis clientes, ou a fornecedores ou possíveis fornecedores, benefícios ou compensações que sejam contrários à legislação, à regulamentação interna, a outras normas aplicáveis e à legislação de defesa da concorrência.
- Praticar suborno, oferta ou recebimento de propina ou tentativa de indução, de qualquer natureza ou em qualquer situação, direta ou indiretamente.
- Usar métodos ilegais ou antiéticos na obtenção de informações competitivas para a Empresa, como furto de informações confidenciais e segredos de negócio.

- Rasurar, adulterar, destruir, reter documentos, registros, cadastros e sistemas de informação da Empresa, e/ou criar documentação ou registros falsos, para induzir outras pessoas a entendimento incorreto ou tendencioso sobre qualquer questão baseada neles.
- Obstruir eventuais investigações ou sindicâncias internas ou externas.
- Oferecer, prometer, efetuar pagamentos ou vantagens a qualquer das partes interessadas, de forma direta ou indireta, com o objetivo de obter benefício.
- Possibilitar o acesso de pessoas não autorizadas aos sistemas informatizados da Empresa.
- Copiar, distribuir ou utilizar, sem autorização, quaisquer materiais, inclusive softwares, protegidos por direitos autorais, desenvolvidos internamente ou obtidos por contratos de licenciamento.
- Instalar ou utilizar programas nos computadores da Empresa que não tenham sido autorizados pela área competente.

3.3 - Transparência

O que significa:

Não ocultar o que deve ser revelado, ser claro em seus objetivos, intenções e ações.

Condutas recomendadas:

- Prestar contas, aos superiores hierárquicos, partes interessadas pertinentes e órgãos de controle interno e externo, de atividades, atitudes, decisões, recursos utilizados e resultados obtidos.
- Incentivar a boa comunicação interna e externa, de forma espontânea, franca e rápida.
- Proporcionar, a todas as partes interessadas, com igualdade de tratamento, o fluxo de informações da Empresa, visando à constante atualização de todos.
- Atender auditores internos e externos, também em investigações e sindicâncias governamentais, quanto ao acesso a bens, instalações e transações e à exatidão de livros, registros e sistemas de informação da Empresa.
- Manter sigilo no tratamento de informações recebidas das partes interessadas e sobre investigações e documentação envolvida em suas áreas, desde que não haja autorização específica da área jurídica para divulgação dessas informações.
- Tratar de forma transparente todas as informações relativas à saúde, à segurança e ao meio ambiente que possam ter impacto sobre colaboradores, comunidades ou o próprio meio ambiente.
- Garantir transparência na divulgação de informações e no relacionamento com os acionistas minoritários e preferencialistas.
- Fornecer às partes interessadas ou relacionadas, ou em programas de cooperação, benchmarking e similares, o mesmo tipo e nível de detalhamento das informações.

Condutas não toleradas:

- Utilizar ou divulgar informações confidenciais e privilegiadas, obtidas em razão de suas funções, em benefício próprio ou de terceiros.
- Revelar informações privilegiadas antes de planos, eventos ou transações envolvidas se tornarem públicas.

- Utilizar, divulgar ou repassar informações confidenciais obtidas em visitas, reuniões ou outras iniciativas de cooperação, benchmarking e similares com as partes interessadas ou relacionadas.
- Utilizar ou repassar, para benefício próprio ou de terceiros, sem autorização prévia, metodologias, conhecimento (know-how) ou informações de clientes ou fornecedores confiados à Empresa.

3.4 - Segurança e Saúde

O que significa:

Ambiente de trabalho em que perigo e risco, para administradores, empregados e contratados, sejam objetivamente conhecidos e estejam conscientemente controlados.

Condutas recomendadas:

- Ser o principal responsável por sua segurança e saúde no trabalho e contribuir para com a dos colegas.
- Proporcionar e participar, continuamente, de treinamentos sobre rotinas e procedimentos de segurança e saúde, principalmente quanto a atividades ou situações de risco.
- Propiciar instalações seguras e ambiente sadio, com adequada qualidade de vida no trabalho.
- Tratar de forma transparente todas as informações relativas à segurança e saúde.
- Apoiar colaboradores, administradores e contratados que apresentem comprometimento com álcool ou drogas em sua recuperação.

Condutas não toleradas:

- Apresentar-se ao trabalho sob o efeito de drogas ilegais ou de álcool.
- Comercializar ou facilitar o uso de drogas ilegais ou de álcool nas instalações da Empresa.
- Deixar de relatar, rapidamente, ao superior imediato ou aos canais competentes qualquer situação que possa comprometer segurança e saúde, para que as medidas pertinentes sejam imediatamente tomadas.

3.5 - Sustentabilidade

O que significa:

Consciência de que as ações da EMAE devem contribuir para o desenvolvimento empresarial, sem afetar o meio ambiente e a sociedade, reparando eventuais prejuízos causados por suas atividades.

Condutas recomendadas:

- Estar comprometido com a preservação do meio ambiente, a sustentação de todas as formas de vida e com os programas sociais e ambientais da Empresa, visando ao desenvolvimento sustentável e o respeito às futuras gerações.
- Contribuir para implementação de boas práticas de responsabilidade social e ambiental, bem como para a educação para a sustentabilidade, no âmbito da Empresa ou na sociedade.

- Contribuir para eliminação do desrespeito aos direitos humanos e trabalhistas e das práticas de trabalho forçado ou compulsório e infantil, em toda a área de influência da Empresa, inclusive no que tange aos parceiros comerciais, fornecedores etc.
- Atuar, com a máxima diligência, para superação de qualquer problema que prejudique a sociedade ou o meio ambiente.
- Apoiar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias não agressivas ao meio ambiente.
- Proporcionar e participar continuamente de treinamentos sobre rotinas e procedimentos para mitigar situações de risco que possam afetar a sociedade ou o meio ambiente.
- Estimular a adoção de boas práticas de responsabilidade social e ambiental por parte de parceiros, fornecedores e clientes.
- Incentivar o exercício da cidadania e da atuação voluntária na comunidade.
- Realizar intercâmbios com as comunidades nas quais a Empresa está inserida para discussão e adoção de medidas preventivas, mitigadoras ou compensatórias necessárias nos empreendimentos realizados pela EMAE.
- Promover ações que conduzam à melhoria da qualidade de vida e ao desenvolvimento econômico, social e cultural das comunidades em que a Empresa está inserida.
- Tratar de forma transparente todas as informações sobre impactos sociais e ambientais causados pela Empresa.

Condutas não toleradas:

- Desrespeitar os direitos individuais e sociais nas relações com a comunidade.
- Apoiar ou praticar quaisquer atos ou atitudes que possam causar danos sociais e ambientais.
- Deixar de relatar, rapidamente, aos administradores ou aos canais competentes, às autoridades e à comunidade, situações de emergência, como acidentes ambientais, para que as medidas pertinentes sejam imediatamente adotadas.

4. COMPROMISSO DE CONDUTA NA GOVERNANÇA CORPORATIVA

O que significa:

Ter consciência de que as ações devem ser pautadas pelos princípios da Governança Corporativa, bem como pelos princípios estabelecidos neste Código, cultivando a credibilidade junto a seus acionistas, investidores, empregados, fornecedores, clientes, consumidores, poder público, imprensa, comunidades onde atua e sociedade.

Condutas recomendadas:

- Buscar o equilíbrio do poder entre Administradores e a participação dos acionistas, inclusive os minoritários e preferencialistas, tendo em vista a compatibilização dos objetivos estratégicos com os interesses e direitos de todas as partes interessadas.
- Estimular todas as partes interessadas, internas e externas, a disseminarem os princípios éticos e os compromissos de conduta expressos neste Código.
- Promover negociações honestas e justas, sem auferir vantagens indevidas, para si ou para terceiros, por meio de manipulação, uso de informação privilegiada e outros artifícios dessa natureza.
- Registrar seus relatórios e balanços de modo correto, consistente, exato e completo, sem ambiguidade de informações, e disponibilizar seus livros com inteira transparência a auditorias internas e externas e aos órgãos públicos competentes.

Condutas não toleradas:

- Participar de decisões ou deliberações em assuntos nos quais possua conflito de interesse.
- Receber qualquer tipo de vantagem a fim de beneficiar outra parte em negócio realizados com a Empresa.
- Agir por interesse próprio, ou no interesse de terceiros, em conflito com os interesses da Empresa.
- Não defender os interesses da Empresa e dos acionistas

5. COMPROMISSO DE CONDUTA NO RELACIONAMENTO

5.1 - Relacionamento com Clientes Internos, Partes Interessadas e/ou Relacionadas

Condutas recomendadas:

- Tratar de forma justa, cortês e igualitária todos os colaboradores, sejam superiores, subordinados, colegas e demais clientes internos, partes interessadas e/ou relacionadas, incluindo grupos minoritários.
- Conduzir as relações interpessoais e empresariais com harmonia, solidariedade, dignidade, respeito, transparência e lealdade.
- Negociar de forma justa e honesta com as partes interessadas ou relacionadas, sempre pautando as ações nas regras e leis aplicáveis de forma a garantir a comutatividade nas transações.
- Respeitar a diversidade.
- Não praticar nem se submeter a atos de preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, assédio moral, assédio sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios e compromissos deste Código, e denunciar imediatamente os transgressores.
- Respeitar o direito de negociação coletiva e manter relações equilibradas com sindicatos, comissões e associações.
- Respeitar o direito e a liberdade de manifestação e associação, desde que não se faça uso dos recursos e do nome da Empresa.
- Garantir o direito ao anonimato.
- Garantir à parte denunciada o direito a ampla defesa e ao contraditório.
- Incentivar e propiciar condições para motivação e oportunidades de desenvolvimento profissional e empregabilidade aos integrantes da equipe.
- Reconhecer seus esforços e valorizar seus êxitos, tendo o mérito como fundamento e critério de reconhecimento.
- Promover o trabalho em equipe e a responsabilidade individual.
- Atuar em harmonia com os colegas de trabalho, em todos os níveis, sempre contribuindo para o atingimentos das metas pela sua equipe.
- Pautar as avaliações profissionais e pessoais por bom senso e equilíbrio, dirigindo-as, reservadamente, à própria pessoa, evitando, assim, a propagação de opiniões que possam prejudicar a imagem do avaliado.

Condutas não toleradas:

- Emitir acusações sem fundamento ou com intuito meramente difamatório, injurioso ou caluniador.
- Adotar atitude que denigra a imagem de qualquer pessoa que exerça ou não atividades em nome da EMAE, administradores, colaboradores, contratados, partes interessadas e relacionadas.
- Expor ao risco de linchamento público ou a qualquer situação de natureza preconceituosa qualquer indivíduo.
- Divulgar informações relevantes, mexericos, intrigas, comentários, bisbilhotice, fotos e nomes que possam causar qualquer tipo de constrangimento.
- Utilizar os recursos da Empresa para ataques pessoais e institucionais.
- Aceitar atitude, política ou prática de discriminação, sob qualquer forma ou pretexto.
- Adotar medidas de retaliação a quem, de boa-fé, apresentar opinião, questionamento, preocupação ou denúncia sobre irregularidades.
- Utilizar os recursos e o nome da EMAE em benefício próprio, ou de terceiros, seja para sua atuação política ou para fazer contribuições e doações políticas.
- Criar ambiente profissional hostil, que interfira ou influencie no desempenho ou afete as condições de trabalho.
- Discriminar qualquer pessoa por elementos de raça, cor, etnia, classe social, convicção política, naturalidade, sexo, orientação sexual, credo, religião, idade, deficiência, nível de escolaridade, nível hierárquico, cargo e função.
- Praticar ou incentivar qualquer tipo de assédio, especialmente os de natureza moral, sexual e econômica, o que inclui qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a administradores, empregados, e contratados, independentemente de seu nível hierárquico.

5.2 - Relacionamento com Clientes Externos**Condutas recomendadas:**

- Primar pelo trato amável, cortês, colaborativo e com responsabilidade profissional aos clientes.
- Considerar as necessidades e as expectativas dos clientes.
- Cumprir tudo o que for acordado e contratado.

Condutas não toleradas:

- Deixar de passar informações claras e verdadeiras sobre serviços da Empresa.

5.3 - Relacionamento com Acionistas

Condutas recomendadas:

- Respeitar o acionista controlador e os acionistas minoritários nas decisões da Empresa, visando ao equilíbrio entre os interesses das partes.
- Repassar aos acionistas informações claras e verdadeiras sobre a situação econômica, financeira e operacional da EMAE.

Condutas não toleradas:

- Desconsiderar os interesses legítimos dos acionistas minoritários e preferencialistas.
- Omitir ou distorcer informações relevantes ou necessárias à tomada de decisões de acionistas e stakeholders.

5.4 - Relacionamento com a Sociedade

Condutas recomendadas:

- Respeitar os princípios, as tradições e as necessidades das comunidades onde a Empresa atua.

Condutas não toleradas:

- Desconsiderar os legítimos interesses da sociedade.

5.5 - Relacionamento com a Imprensa

Condutas recomendadas:

- Entender que o Porta Voz da EMAE é o único responsável pelo relacionamento com a imprensa e demais canais de comunicação, competindo-lhe responder a demandas dessa natureza.
- Zelar pela veracidade das informações como pressuposto básico da nossa comunicação.
- Buscar aperfeiçoar a comunicação com o propósito de evitar interpretações errôneas ou parciais que possam prejudicar a imagem da Empresa.
- Manifestar-se em nome da EMAE somente quando estiver autorizado ou habilitado para tal pelo Porta Voz da Empresa, respeitando as áreas responsáveis pelo relacionamento com órgãos de comunicação e prestação de informação à imprensa.

Condutas não toleradas:

- Atuar como fonte, inclusive em "off", ou Porta Voz da Empresa sem a devida autorização.
- Divulgar ou comentar informações estratégicas ou de caráter sigiloso ou restrito, exceto com autorização específica.
- Conceder entrevistas ou fornecer informações sem correspondência com a Política de Porta Voz.

5.6 - Relacionamento com Competidores

Condutas recomendadas:

- Competir de forma justa.
- Comparar serviços da EMAE com os de concorrentes, de forma precisa, coerente e sustentada por dados e fatos objetivos.

Condutas não toleradas:

- Obter informação de mercado e sobre concorrentes por meio de práticas obscuras e inidôneas.
- Denegrir serviços de eventuais concorrentes.
- Adquirir, divulgar ou repassar segredos comerciais e industriais de concorrentes.

5.7 - Relacionamento com Fornecedores

Condutas recomendadas:

- Apoiar o desenvolvimento de fornecedores.

Condutas não toleradas:

- Exigir de fornecedores a desistência de negociações ou contratos com concorrentes ou terceiros para manter relacionamento comercial com a EMAE, exceto para atender legislação, regulamentação, outras normas aplicáveis e legislação de defesa da concorrência.
- Contratar fornecedores que não atendam a legislação, as normas, os editais e os princípios de responsabilidade social.

6. INFRAÇÕES AO CÓDIGO

6.1 - Canal de Denúncia

A Empresa manterá Canal de Denúncia aberto, garantindo ampla disseminação dos meios para acesso, bem como garantindo total sigilo ao denunciante e proteção contra qualquer espécie de retaliação.

6.2 - Comitê de Ética

A Empresa manterá em funcionamento um Comitê de Ética, composto por empregados, que terá como atribuição a recepção das denúncias de infração ao presente Código, seu julgamento e proposição de sanções, quando cabíveis.

A composição, mandato e funcionamento do Comitê de Ética será disciplinada em regimento próprio, condição sine qua non para seu estabelecimento.

6.3 - Sanções

Violações a este Código sujeitarão o responsável às penalidades disciplinares previstas nas normas da Empresa.

As medidas disciplinares poderão ser estendidas a todos os envolvidos direta ou indiretamente com o fato, ainda que por omissão.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

A EMAE oferecerá treinamento periódico, anualmente, sobre o Código, a todos os administradores e colaboradores.

A EMAE manterá um mecanismo de consulta prévia para solução de dúvidas sobre aplicação do Código, sobre responsabilidade do Departamento de Conformidade.

Sempre que se fizer necessário, o Comitê de Ética atualizará o presente documento.

8. GLOSSÁRIO

Acionista: aquele que possui ações de uma sociedade anônima.

Acionista Controlador: titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembleia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da Empresa e que usa, efetivamente, seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da Empresa, devendo usar o poder com o fim de fazer a Empresa realizar seu objeto e cumprir sua função social, tendo deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da Empresa, os que nela trabalham e a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

Acionistas Minoritários: aquele que é detentor de quantidade não expressiva (em termos de controle acionário) de ações com direito a voto.

Acionista Preferencialista: é aquele que possui ações da EMAE sem direito a voto.

Administradores: membros do conselho de administração e diretores.

Assédio: insistência importuna, junto a alguém, com perguntas, propostas, pretensões, perseguições etc.

Assédio Moral: toda e qualquer conduta abusiva e repetitiva, manifestada sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Assédio Sexual: constrangimento a alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Assédio Econômico: toda e qualquer conduta abusiva e insistente por comportamento, propostas e pretensões de cunho econômico-financeiro.

Benchmarking: processo gerencial, contínuo e sistemático para avaliar, comparar, estabelecer prioridades e metas para produtos, serviços, procedimentos, processos e funções de empresas identificadas como melhores de seu setor e classe, com a finalidade de melhoria do desempenho da organização.

Cadeia de Valor: conjunto de atividades criadoras de valor, desde as fontes de matérias primas básicas, passando por fornecedores de componentes e entrega ao consumidor final, até a fase pós-consumo. O relacionamento e o engajamento da Empresa com seus diversos públicos também podem ser qualificados como atividades criadoras de valor.

Capital Humano: classe de ativo intangível que se caracteriza por não ser propriedade da Empresa, mas sob os quais a Empresa tem influência, relacionada a competências pessoais (conhecimentos, habilidades, valores), seja para uso interno, seja nos relacionamentos fora da Empresa. Exemplo: habilidades dos gestores, coesão da equipe, conhecimento especializado dos empregados, satisfação dos consumidores, alianças estratégicas, redes de relacionamento, percepção dos consumidores quanto à qualidade de produtos e serviços.

Cientes, Clientes Externos ou Consumidores: consumidores de energia elétrica ou jurídicas que adquirem produtos e serviços da Empresa, que podem ser agrupados, em segmentos, de acordo com características comuns, como industriais, comerciais, residenciais, rurais e poder público.

Cientes Internos: administradores, empregados e contratados da Empresa, instâncias de representação dos trabalhadores, como sindicatos e associações profissionais.

Colaboradores - membros do Conselho, diretores, gerentes, empregados, contratados, prestadores de serviços, estagiários, jovens aprendizes, quando citados e conjunto.

Código de Conduta: sob o conceito das melhores práticas de governança corporativa, além do respeito às leis do País, toda Empresa deve ter um Código de conduta abrangendo o relacionamento entre conselheiros, sócios, empregados, fornecedores e demais partes relacionadas e interessadas. Deve ser elaborado pela diretoria de acordo com princípios e políticas definidos pelo Conselho de Administração, sendo por este aprovado. O Código de conduta também deve definir responsabilidades sociais e ambientais.

Comitê de Auditoria: órgão estatutário de assessoramento vinculado diretamente ao Conselho de Administração, de caráter permanente.

Comunidade: qualquer grupo social cujos membros habitam região determinada, em virtude de aspectos geográficos, econômicos e/ou culturais comuns, que tem mesmo governo e está irmanado por mesma herança histórica.

Comunidade do Entorno: refere-se à comunidade na qual se encontram as instalações físicas da Empresa.

Concussão: extorsão ou peculato cometido por empregado público no exercício de suas funções.

Conflito de Interesses: toda situação em que o empregado e o administrador, assim como seus parentes ou amigos, possam se beneficiar do vínculo com a Empresa para obter vantagem pessoal ou em benefício de terceiros de forma conflitante com algum interesse da Empresa.

Conselho de Administração: órgão que tem por missão proteger e valorizar o patrimônio, bem como maximizar o retorno do investimento. O Conselho de Administração deve ter pleno conhecimento dos valores da Empresa, dos propósitos e crenças dos sócios e zelar por seu aprimoramento. Deve ainda prevenir e administrar situações de conflito de interesses ou de divergência de opiniões, a fim de que o interesse da Empresa sempre prevaleça.

Contratados: qualquer pessoa física que faz estágio ou presta serviços sem vínculo empregatício com a Empresa.

Corrupção: pode ser definida como utilização de poder ou autoridade para obter vantagens e/ou fazer uso do dinheiro público para seu próprio interesse, de integrante da família ou amigo. Algumas das práticas corruptas são: favorecer alguém prejudicando outros; aceitar e solicitar recursos financeiros para obter determinado serviço público, retirar multas ou, em licitações, favorecer determinada empresa; desviar verbas públicas, dinheiro destinado a fim público, canalizando-o para pessoas responsáveis por uma obra; e, até mesmo, desviar recursos de um condomínio.

Desenvolvimento Sustentável: satisfação das necessidades da sociedade atual sem prejudicar as das futuras gerações.

Educação para a Sustentabilidade: processo que deve incluir programas específicos de educação abrangendo temas como respeito aos direitos fundamentais no mundo do trabalho, valorização da diversidade, combate ao preconceito, transparência das atividades e boas práticas de governança corporativa, preservação do meio ambiente, otimização do uso de recursos naturais, consumo consciente, medidas para mitigar mudanças climáticas e evitar a poluição.

Extorsão: ato ou efeito de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, com o intento de obter para si ou para outrem indevida vantagem econômica, a fazer, tolerar que se faça ou deixar de fazer algo.

Empregado: aquele que estabelece vínculo empregatício, através da celebração de contrato de trabalho com o empregador, visando à prestação continuada de um serviço, em carga horária definida, mediante pagamento de salário.

Eventos de risco: possibilidade de acontecimento inesperado, causador de danos às corporações ou as pessoas.

Fornecedores: de energia, de materiais e de serviços que são utilizados na prestação ou no fornecimento de produtos e serviços da Empresa.

Governo: poderes executivo, legislativo e judiciário, no âmbito federal, estadual e municipal, organismos reguladores, de defesa do consumidor e de proteção ao meio ambiente.

Impacto Ambiental: qualquer alteração das propriedades físicas, químicas e biológicas do meio ambiente, causada por qualquer forma de matéria ou energia resultante das atividades humanas que, direta ou indiretamente, afetem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; as atividades sociais e econômicas; a biota (conjunto dos seres animais e vegetais de uma região.); as condições estéticas e sanitárias do meio ambiente; e a qualidade dos recursos ambientais.

Informações confidenciais e privilegiadas: dados e Informações confiadas à Empresa e indicadas como sigilosas pelos clientes, fornecedores e parceiros, e aquelas de interesse e relevância para os negócios da Empresa, bem como aquelas que o mercado de capitais consideram importantes na decisão de compra ou venda de ações ou títulos (regulada pela Instrução CVM nº 358/02, que dispõe sobre a divulgação e o uso de informações sobre ato ou fato relevante relativo às Empresas abertas, disciplina a divulgação de informações na negociação de valores mobiliários e na aquisição de lote significativo de ações de emissão de Empresa aberta, estabelece vedações e condições para a negociação de ações de Empresa aberta na pendência de fato relevante não divulgado ao mercado), entre elas, mas não limitadas a estas, as seguintes: as de natureza comercial (por exemplo, clientes, fornecedores ou anunciantes, estratégias de venda e comercialização, custos, preços e demais dados mercadológicos); as de natureza técnica (por exemplo, métodos, know-how, processos, projetos e desenhos, protegidos ou não por direitos de propriedade industrial ou intelectual); as de natureza estratégica (por exemplo, estratégias futuras de desenvolvimento de negócios, de vendas ou de marketing); aquelas sobre empregados, autônomos, consultores, prestadores de serviços, representantes e prepostos (por exemplo, habilidades, competências, níveis hierárquicos, valores de remuneração ou compensação, cadastros funcionais ou assemelhados, ou registros médicos, ou registros de acidente do trabalho); bem como quaisquer cópias ou registros destes, orais ou escritos, contidos em qualquer meio físico, que tenham sido ou seja, direta ou indiretamente, fornecidos ou divulgados aos membros da Empresa, relativamente a ela, suas controladas, coligadas, subsidiárias, acionistas, clientes, prestadores de serviços ou fornecedores; -aquelas sobre posições financeiras, projeções, perspectivas de desempenho e afins, utilizadas pela administração da Empresa (Diretoria, Conselho de Administração e Conselho Fiscal), as quais deverão ficar circunscritas a esse âmbito e aos signatários de termo de confidencialidade externa pertinente, se existir, até divulgação oficial, caso seja esse o propósito.

Nepotismo: prática de dar importantes cargos políticos, funções de relevo nos negócios ou conceder favores particulares a membros da própria família.

Parentes/Familiares: cônjuge ou companheiro(a), pais, avôs, bisavôs, filhos, netos, bisnetos, irmãos, tios, sobrinhos, primos, tios-avôs, sobrinhos-netos, cunhados e concunhados do empregado ou administrador e de seu cônjuge ou companheiro(a).

Partes Interessadas ou stakeholders: qualquer pessoa ou organização que tenha interesse ou relação (diretos ou indiretos) com a Empresa ou, ainda, indivíduos ou entidades que assumam algum tipo de risco, direto ou indireto, em face da sociedade. Entre outros, destacam-se: acionistas, acionista controlador, acionistas minoritários, clientes ou clientes externos ou consumidores, clientes internos, fornecedores, governos e sociedade e comunidades atendidas.

Partes Relacionadas: são consideradas partes relacionadas as pessoas físicas ou jurídicas com as quais a Empresa tenha possibilidade de contratar em condições que não sejam as de independência que caracterizam as transações com terceiros alheios à Empresa (controlador, coligadas, controlada etc.).

Peculato: delito praticado pelo funcionário público que tendo, em razão de seu cargo, a posse de dinheiro, valor, ou qualquer outro móvel, público ou particular, deles se apropria, ou os desvia, em proveito próprio ou alheio, ou que, embora não tenha posse desses bens, os subtrai ou concorre para que sejam subtraídos, usando das facilidades que seu cargo proporciona.

Prática de Discriminação: a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, preconiza a formulação de política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento. A Convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho (1951) preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Outros aspectos a partir dos quais se verifica frequentemente a ocorrência de discriminação são orientação sexual, aparência, idade, origem regional, deficiências físicas e necessidades especiais.

Preceito: regra de proceder; norma, ensinamento, doutrina, ordem, determinação, prescrição.

Propina: ato de aliciar para mau fim, dar dinheiro ou outros benefícios ilícitos para conseguir vantagens em proveito próprio, de forma oposta à justiça, ao dever ou à moral.

Raça/Cor: característica declarada pelas pessoas com base nas seguintes opções: branca, preta, amarela (pessoa de origem japonesa, chinesa, coreana, etc.), parda (mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça) ou indígena (pessoa indígena ou índia).

Representantes - todas as pessoas físicas ou jurídicas que possam representar a EMAE, atuando como consultores, representantes, agentes, corretores, e outros intermediários e agindo em seu nome (no conjunto "Representantes"), joint ventures e sócios comerciais.

Sociedade e Comunidades Atendidas: organizações, instituições e entidades das sociedades civis, representativas da cidadania, dos clientes, de segmentos empresariais, órgãos de comunicação, institutos de pesquisa, organizações de promoção e desenvolvimento social.

Suborno: ato de induzir pessoa à prática de certo ato, oferecendo-lhe dinheiro ou outros benefícios ilícitos, em proveito próprio.

Tratamento a Corrupção, Suborno ou Propina: o Princípio 10 do Pacto Global propõe que "as Empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno". Refere-se ao tema a Convenção das Nações Unidas Contra Corrupção (Medina, México 24 de junho de 2004).

9. APÊNDICE

9.1 - Apêndice A – Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013

Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

9.2 - Apêndice B - Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015, Capítulo IV

(Programa de Integridade)

Nos termos do decreto:

“...programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de Códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade”.

9.3 - Apêndice C - Decreto Estadual nº 60.106, de 29/01/2014¹

9.4 - Apêndice D - Lei Federal nº 13.303, 30/06/2016²

9.5 - Apêndice E - Pacto Global - Os 10 princípios

(Publicado em 25 de abril de 2013)

O Pacto Global advoga dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção:

Direitos Humanos

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

Trabalho

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

¹Disponível em www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2014/decreto-60106-29.01.2014.html

²Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm

Meio Ambiente

7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

Contra a Corrupção

10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

9.6 - Apêndice F - Governança Corporativa – Princípios

Transparência - Mais do que a obrigação de informar é o desejo de disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. A adequada transparência resulta em um clima de confiança, tanto internamente quanto nas relações da empresa com terceiros. Não deve se restringir ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à criação de valor.

Equidade - Caracteriza-se pelo tratamento justo de todos os sócios e demais partes interessadas (stakeholders). Atitudes ou políticas discriminatórias, sob qualquer pretexto, são totalmente inaceitáveis.

Prestação de Contas (accountability) - Os agentes de Governança devem prestar contas de sua atuação, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões.

Responsabilidade Corporativa - Os agentes de Governança devem zelar pela sustentabilidade das organizações, visando à sua longevidade, incorporando considerações de ordem social e ambiental na definição dos negócios e operações.



DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO

Confirmo o recebimento da minha cópia pessoal do Código de Conduta e Integridade da EMAE (ou subsidiária, coligadas ou empresas das qual participe). Entendo que cada Colaborador e Representante da EMAE é responsável por conhecer os princípios e padrões desse Programa e compromete-se a aderir-los.

Assinatura: _____

Nome em letra de forma: _____

Data: _____

EMAE - Empresa Metropolitana de Águas e Energia S.A.

Av. Nossa Senhora do Sabará, 5312 – Vila Emir - São Paulo - SP - CEP 04447-902

Fone: +55 11 5613-7569

conformidade@emae.com.br

www.emae.com.br