



## PROGRAMA DE COMPLIANCE

### RESUMO

Este documento apresenta o Programa de Compliance desenvolvido no âmbito da Sanemar.

Gestor:	Código: PGC-015/2019	Páginas: 15
Superintendência de Governança Corporativa	Nº Versão/Data: 00-10/06/2020	Validade: Anual
Elaboração:	Análise Crítica e Aprovação:	Distribuição:
Raquel Araujo Sarah Lampreia	Diretoria Colegiada e Conselho de Administração	Superintendência de Recursos Humanos



## SUMÁRIO

---

1.	APRESENTAÇÃO .....	2
2.	TERMOS E DEFINIÇÕES.....	3
3.	CULTURA ÉTICA E DE <i>COMPLIANCE</i> .....	5
4.	ABRANGÊNCIA E ALINHAMENTO NA ESTRATÉGIA DE NEGÓCIO .....	7
5.	O PAPEL DA INSTÂNCIA RESPONSÁVEL PELO <i>COMPLIANCE</i> .....	8
6.	OS PILARES DO PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i> DA SANEMAR .....	9
	6.1 Promoção e Direção .....	9
	6.2 Gestão e Conscientização .....	10
	6.3 Controle e Reforço .....	10
7.	FERRAMENTAS PARA APLICAÇÃO E MONITORAMENTO DO PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i> .....	11
8.	O QUE SE ESPERA DE CADA COLABORADOR.....	14



---

## 1. APRESENTAÇÃO

---

A Sanemar, comprometida em estabelecer a reputação de empresa socialmente responsável alicerçada em sua Missão, Visão e Valores institucionais e baseada na ética e transparência, firma através do seu Código de Conduta Ética e de Integridade princípios éticos a serem adotados no âmbito da Companhia. Também, alinhada com a Lei nº 12.846 de 1º de agosto de 2013, conhecida como “Lei Anticorrupção”, adota mecanismos e procedimentos de *compliance* em sua cultura corporativa. Avançando nesse compromisso, a Sanemar apresenta o seu Programa de *Compliance*.

O termo *compliance* tem origem no verbo em inglês “*to comply*”, que significa agir de acordo com as regras. Implica na implantação de políticas éticas e diretrizes para a gestão de um negócio, vinculadas a combater, evitar, detectar e tratar qualquer desvio de conduta ou inconformidades legais que possam ocorrer, inclusive vantagens ilícitas para empregados, diretores, representantes, parceiros ou outra célula social pertencente ao grupo econômico.

As organizações que pretendem ser bem-sucedidas em longo prazo precisam manter uma cultura de integridade e *compliance*, bem como considerar as necessidades e expectativas das partes interessadas. Portanto, integridade e *compliance* não são somente a base, mas também uma oportunidade para uma organização sustentável e bem-sucedida.

O propósito do Programa de *Compliance* da Sanemar é integrar os diversos processos da empresa, coordenando e monitorando de forma continuada as decisões, procedimentos, resultados, regulações e treinamentos, priorizando aplicação da missão, visão e valores institucionais nas ações diárias. Trata-se de um conjunto de mecanismos voltados para a prevenção, detecção e resposta e está estruturado para permear todas as áreas da Companhia.



Para estar em *compliance* não basta estar em conformidade com leis e regulamentos, sejam eles internos e externos. É, principalmente, compreender e adotar princípios de integridade e conduta ética na cultura organizacional.

## 2. TERMOS E DEFINIÇÕES

---

A seguir são apresentadas definições de termos utilizados neste Programa:

**Agentes de Governança:** são indivíduos e órgãos envolvidos no sistema de governança, tais como os sócios, conselheiros de administração, diretores, conselheiros fiscais, auditores, entre outros. Os agentes de governança têm papel relevante no fortalecimento e na disseminação do propósito, dos princípios e dos valores da organização, visto que a liderança e o comprometimento dos administradores e demais executivos são determinantes para a formação de um ambiente ético.

**Alta Administração:** grupo de pessoas que dirige e controla a Companhia: administradores, conselheiros fiscais, comitê de auditoria e diretorias. A Alta Administração tem a responsabilidade de explicitar de forma clara os propósitos da Companhia, garantir o foco nas necessidades, além de ajudar a estabelecer os processos necessários para concretizar esses objetivos.

**Colaboradores:** administradores, empregados, estagiários, terceirizados, aprendizes e aqueles que exercem mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, convênio, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

**Compliance:** deriva do verbo inglês "*to comply*", que significa estar em conformidade, isto é, em fazer cumprir leis, decretos, regulamentos, instruções e normas aplicáveis na Companhia, e que na hipótese de não cumprimento, podem gerar sanções, perda financeira e danos à reputação e/ou à imagem institucional.



**Corrupção:** oferecer ou solicitar alguma vantagem indevida, ato ou efeito de se corromper.

**Cultura Organizacional:** conjunto de hábitos e crenças estabelecidos através de normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhados por todos os membros da organização em um ambiente de trabalho; também define como uma empresa conduz seus negócios.

**Ética:** deriva do grego "*ethos*" (caráter, o modo de ser de uma pessoa). Ética é um conjunto de valores morais e princípios que norteiam a conduta humana na sociedade. A ética serve para que haja um equilíbrio e bom funcionamento social. Neste sentido, a ética, embora não possa ser confundida com as leis, está relacionada com o sentimento de justiça social e permeia basicamente todos os fatores da vida em sociedade.

**Fraude:** esquema ilícito ou de má fé criado para obter ganhos pessoais. Ato intencional praticado por um ou mais indivíduos entre gestores, responsáveis pela governança, empregados ou terceiros, envolvendo o uso de falsidade para obter uma vantagem injusta ou ilegal.

**Integridade:** deriva do termo latim "*integritate*". Refere-se à qualidade de alguém ou algo que se integre, de conduta reta. Aquilo que é íntegro é algo que não carece de nenhuma das suas partes ou, referindo-se a uma pessoa, trata-se de alguém que é reto, honesto e exemplar.

**Liderança:** processo da influência que se tem sobre outras pessoas, motivando e incentivando a trabalharem com entusiasmo por um objetivo comum. O líder deve agir de forma ética e positiva estimulando os liderados para que contribuam voluntariamente a alcançarem os objetivos da equipe e da organização.

**Programa de Compliance:** conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria, incentivo à denúncia de irregularidades e controle interno. É a aplicação prática da conduta ética e integridade institucionalizada com o objetivo de



prevenir, detectar e mitigar riscos corporativos, desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos contra a administração pública ou que gerem dano ao erário. Um Programa de *Compliance* efetivo fortalece a cultura organizacional, alavanca os negócios e protege a reputação da empresa.

**Sistema de Governança:** conjunto de práticas integradas das atividades das áreas de Gestão de Riscos, Controles Internos, Auditoria e *Compliance*.

### 3. CULTURA ÉTICA E DE *COMPLIANCE*

---

A Sanemar, comprometida com a disseminação da cultura ética busca, através do Programa de *Compliance*, firmar-se como exemplo de conduta de integridade e transparência no exercício de suas atividades a fim de atender o interesse público que justificou sua criação.

Nesse contexto, os agentes de governança se empenham através de uma liderança ética e da propagação da cultura organizacional, fortalecer os valores corporativos enunciados no Código de Conduta Ética e Integridade e nas orientações presentes neste Programa de *Compliance*.

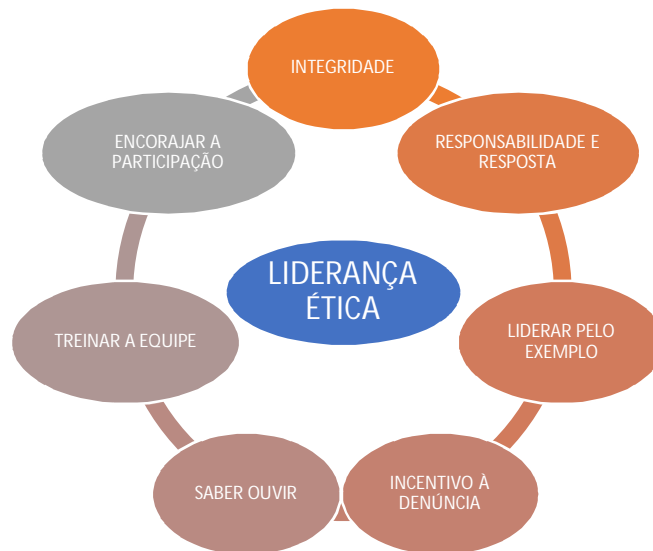
Em consonância com a implementação da cultura de *compliance*, a Sanemar reafirma o compromisso com sua visão, missão e valores institucionais:

- **MISSÃO:** Prestar serviços de excelência em esgotamento sanitário e colaborar para a solução de abastecimento de água, promovendo qualidade de vida da população, atuando com responsabilidade socioambiental.
- **VISÃO:** Tornar-se referência em serviços de saneamento, com foco na universalização dos serviços, na promoção da melhoria da qualidade de vida da população e na conservação do meio ambiente.



- **VALORES:** os valores corporativos que definem a cultura da Companhia são:
  - Compromisso com o Cliente;
  - Responsabilidade socioambiental;
  - Sustentabilidade;
  - Ética;
  - Transparência;
  - Valorização dos Colaboradores;
  - Engajamento Profissional;
  - Eficiência;
  - Inovação.

Os agentes de governança devem conduzir suas decisões baseadas na liderança ética, observando os seguintes atributos:



- **Integridade:** ser modelo para o comportamento profissional adequado, percebido pelos colaboradores como uma pessoa honesta e íntegra;
- **Responsabilidade e resposta:** aceitar a responsabilidade por sucessos e fracassos, tanto individuais quanto da equipe e apresentar respostas;



- **Liderar pelo exemplo:** reforçar o comportamento ético, fomentando os valores institucionais;
- **Incentivo à denúncia:** lembrar os colaboradores sobre suas obrigações de comunicar práticas ilícitas ou antiéticas;
- **Saber ouvir:** escutar e abordar questões e preocupações no momento certo;
- **Treinar a equipe:** organizar treinamentos sobre tomadas de decisões éticas. Reforçar a importância do comportamento ético em todos os discursos e mensagens;
- **Encorajar a participação:** envolver os colaboradores no processo de tomada de decisão.

O compromisso da Sanemar com a implementação do Programa de *Compliance* visa, além de consolidar a missão, visão e valores institucionais, combater condutas antiéticas ou corruptas, protegendo a reputação da empresa e garantindo a sustentabilidade das ações. Ademais, fomentar a perenidade da Companhia no mercado.

#### **4. ABRANGÊNCIA E ALINHAMENTO NA ESTRATÉGIA DE NEGÓCIO**

---

O Programa de *Compliance* da Sanemar compreende toda a estrutura da Companhia, incluindo os acionistas, conselheiros de administração, conselheiros fiscais, membros de Comitês Estatutários, os empregados e terceiros. Atua como direcionador nas relações da Sanemar com todas as partes interessadas (clientes, fornecedores, prestadores de serviço, administração pública e sociedade).

Neste contexto, o Programa de *Compliance* está alinhado com os objetivos estabelecidos pela Alta Administração da Sanemar no seu Planejamento Estratégico:





- Fortalecer a imagem da Sanemar;
- Garantir a satisfação dos clientes;
- Ampliar a cobertura do esgotamento sanitário;
- Colaborar para aumentar a cobertura do abastecimento de água;
- Promover a gestão e implementação de soluções inovadoras;
- Desenvolver a excelência em processos;
- Garantir a infraestrutura necessária para o pleno funcionamento da Sanemar;
- Assegurar a sustentabilidade econômico-financeira;
- Atuar com responsabilidade socioambiental;
- Promover o desenvolvimento do quadro de colaboradores.

Desta forma, os elementos de Controle Interno, *Compliance* e Gestão de Risco são ferramentas essenciais para o atingimento das metas com eficiência.

## **5. O PAPEL DA INSTÂNCIA RESPONSÁVEL PELO *COMPLIANCE***

---

A Sanemar, visando a efetividade do Programa de *Compliance*, designou a Assessoria de Governança Corporativa e de *Compliance* como a instância responsável por desenvolver, implementar, coordenar, manter, avaliar e aperfeiçoar o Programa de *Compliance*. Desta forma, a Companhia reforça o compromisso de garantir a autonomia e independência necessária para o pleno desempenho do Programa de *Compliance*.

A Assessoria de Governança Corporativa e de *Compliance*, para cumprimento das suas atribuições, atua de forma integrada com outros órgãos que compõem o Sistema de Governança da Sanemar, incluindo as áreas de Controle Interno e Gestão de Risco. O sistema de *Compliance* não é somente responsabilidade exclusiva de um gestor ou área específica, mas sim de todos os agentes de governança da organização. A estrutura de Governança da Sanemar é composta pelo órgão de deliberação (Assembleia Geral), Órgãos de Administração (Conselho de Administração e Diretoria Colegiada), e órgãos



de Fiscalização (Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria Estatutária e Comitê de Elegibilidade Estatutária).

A instância responsável pelo Programa de *Compliance* na Companhia poderá obter apoio necessário dos colaboradores e assistência de especialistas e profissionais, de dentro e de fora da empresa, quando for necessário. Além disso, estabelece as regras de objetividade e confidencialidade exigidas dos integrantes da equipe de *Compliance* no desempenho de suas funções.

## **6. OS PILARES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE DA SANEMAR**

---

O Programa de *Compliance* da Sanemar está alicerçado em 3 pilares.

O primeiro é o da Promoção e Direção, o segundo é o da Gestão e Conscientização e o último é de Controle e Reforço.

### **6.1 Promoção e Direção**

Esta etapa compreende o suporte da Alta Administração incentivando a cultura de *compliance* na Companhia. O princípio fundamental é o da liderança pelo exemplo, assim, compete à Alta Administração além de ser modelo, disponibilizar os recursos necessários para o desenvolvimento, implantação e aprimoramento contínuo do programa. O Conselho de Administração, a Diretoria Colegiada, o Comitê de Auditoria e Conselho Fiscal se comprometem com um Programa de *Compliance* bem estruturado e com sua disseminação.

Além disso, a primeira fase inclui a etapa de criação de uma função de *Compliance Officer* dentro da Companhia, tendo como atribuição a promoção da cultura ética e de *compliance*, definição de necessidades de normas e políticas internas, o atendimento a legislação e regulamentação, o zelo pelo cumprimento das diretrizes e normas internas



e a gestão e coordenação do Programa de *Compliance*. O responsável deve atuar de forma autônoma e independente.

## **6.2 Gestão e Conscientização**

Nesta etapa são criadas as normas internas e as diretrizes que guiam a atuação da Companhia. Uma ferramenta importante é o Código de Conduta Ética e Integridade, atuando como um balizador corporativo. O Código de Conduta Ética e Integridade apresenta a definição dos valores e da cultura da Sanemar e está alinhado com a missão, visão e valores institucionais.

Também faz parte desta fase a criação de outras políticas complementares e dos manuais de rotinas corporativas desenvolvidos pelas respectivas áreas. As políticas institucionais existentes e as novas devem ser revistas periodicamente e ter ampla difusão e treinamento.

Outro instrumento usado para esta fase é a análise de risco, incluindo os riscos de *compliance*. Os riscos de *compliance* estão ligados à ocorrência de fraudes, corrupção, conflito de interesse, nepotismo e desvio de conduta ética, dentre outros. É um mecanismo de prevenção, detecção e resposta. Assim, através de diagnósticos que consideram o ambiente interno e externo, leis e regulamentações, em todas as áreas e processos são levantados os riscos que a Companhia está exposta. A partir do mapeamento são implantados controles internos para mitigar, monitorar e gerenciar os riscos, criando um modelo de proteção e sustentabilidade da Companhia. Também, a promoção do conhecimento e programas de treinamento contínuos contemplam esta fase do Programa de *Compliance*.

## **6.3 Controle e Reforço**

No último pilar os controles internos são usados como garantias para que as normas definidas sejam cumpridas. Também são etapas desta fase o monitoramento contínuo e Auditoria. Na Auditoria são testados os controles internos e analisados os



documentos e transações realizadas. Os controles internos devem ser aprimorados frequentemente seguindo a dinâmica da Companhia. O monitoramento deve abranger, além do cumprimento das regras estabelecidas, as transações críticas e os meios de comunicação da Companhia.

Um dos dispositivos usados para esta fase é o Canal de Ética. Assim, mediante o incentivo à denúncia de irregularidades são identificados desvios, fraudes e corrupção. Através do e-mail do Canal de Ética, acessível a terceiros e ao público externo, as denúncias serão recebidas, analisadas e conduzidas pela Comissão de Ética. A Comissão de Ética garantirá o anonimato do denunciante e, caso necessário, conduzirá a investigação.

O Programa de *Compliance* deve ser conduzido de forma dinâmica e contínua, atualizado e aperfeiçoado de acordo com o andamento dos processos e rotinas da Companhia. As ações de cada pilar podem ocorrer de forma simultânea ou independente.

## **7. FERRAMENTAS PARA APLICAÇÃO E MONITORAMENTO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE**

---

As principais ferramentas utilizadas para aplicação do Programa de *Compliance* da Sanemar são:

- **Código de Conduta Ética e Integridade:** alinhado à cultura, missão, visão e valores da empresa. Deve ter linguagem de fácil compreensão por todos os públicos, ser revisado e comunicado periodicamente;
- **Canal de Denúncias:** A Sanemar dispõe do Canal de Ética ([canaldeetica@sanemar-sa.com.br](mailto:canaldeetica@sanemar-sa.com.br)) como um canal institucional para dúvidas e denúncias internas e externas. Com a atuação através do Canal de Denúncias a Companhia compromete-se com o sigilo, proteção do denunciante, não retaliação e tomada



de ações efetivas. As denúncias recebidas serão encaminhadas para a Comissão de Ética;

- **Comissão de Ética:** será responsável pela elaboração, revisão e divulgação do Código de Conduta Ética e Integridade, e deverá zelar por sua pertinência, atualização, disseminação e aplicação. A Comissão de Ética analisará a natureza e a frequência das transgressões ao Código de Ética e Integridade e as denúncias recebidas através do Canal de Ética. Recomendará ações preventivas e corretivas, acompanhará os processos de infração e estimulará o comprometimento dos empregados com uma conduta ética e imparcial, proporcionando a garantia de ampla defesa aos envolvidos nos fatos ocorridos;
- **Auditoria Interna:** monitoramento visando garantir que as diversas unidades da organização estejam respeitando as regras aplicáveis para prevenção e controle dos riscos envolvidos. As auditorias devem ocorrer de forma rotineira e permanente;
- **Criação de uma Função de *Compliance Officer*:** a Sanemar dispõe da Assessoria de Governança Corporativa e de *Compliance* responsável pela gestão do Programa de *Compliance*. Os profissionais serão encarregados da interação com a Alta Gestão de modo a garantir a efetividade do Programa e o fomento da cultura ética e de *Compliance*;
- ***Due Diligence* de terceiros:** esta ferramenta é eficaz na mitigação dos riscos uma vez que busca o conhecimento do histórico de um terceiro antes mesmo da negociação. O monitoramento e tratamento dos riscos advindos de parceiros comerciais é importante, pois se o contratado cometer algum ato de corrupção, ambas poderão ser legalmente responsabilizadas. As informações devem conter o histórico de envolvimento em casos de corrupção, fraudes, processos judiciais, entre outros, no setor em que atua;
- **Programa de Gestão de Riscos:** mapeamento dos riscos que a Companhia está submetida, incluindo os riscos de *compliance*. Também chamado de *Assessment* de Riscos, é ponto de partida para elaboração de planos de ação, com



responsáveis e prazos, incluindo melhorias que visam garantir a relevância e a afetividade dos demais elementos de *compliance* existentes;

- **Relatórios de Exceção (Red Flags):** monitoram e identificam continuamente transações não usuais e não conformidades nas transações de processos críticos. Os *red flags* são fatores de risco, sinais de alerta e indicadores que podem evidenciar possíveis ocorrências de fraudes. A existência de *red flags* não implica na ocorrência de fraudes, porém, esse indicador pode ser um alerta sobre o possível risco de fraude;
- **Indicadores de Compliance:** permitem acompanhar e avaliar de forma periódica a gestão da empresa. Esses indicadores podem ser, mas não se limitando a:
  - Quantidade de servidores e partes interessadas capacitadas em conscientização antifraude e anticorrupção;
  - Quantidade de áreas submetidas a gestão de risco;
  - Quantidade de riscos identificados e sua gravidade;
  - Quantidade de riscos mitigados;
  - Quantidade de riscos residuais;
  - Comunicações realizadas;
  - Quantidade de notícia negativa na mídia;
  - Quantidade de medidas disciplinares instauradas;
  - Quantidade de esquemas fraudulentos e corruptos conhecidos e cometidos contra a organização;
  - Quantidade e natureza das denúncias recebidas no Canal de Ética;
  - Quantidade e natureza de fraude e corrupção apuradas, confirmadas e sanadas;
  - Recorrência da fraude e corrupção;
  - Quantidade de investigações em fraude e corrupção;
  - Estimativa de perdas ocorridas com a fraude e corrupção.
- **Treinamentos:** capacitação e conscientização contínua de todos os colaboradores e parceiros nas atividades e práticas do Programa de *Compliance*.



---

## 8. O QUE SE ESPERA DE CADA COLABORADOR

---

Para sucesso da aplicação do Programa de *Compliance* na Companhia não basta que exista um setor responsável por Governança e *Compliance*. É necessária uma abordagem coordenada, dinâmica e de forma sistemática, mitigando eventuais lacunas para a total eficácia do Programa. Todos os colaboradores da Sanemar são responsáveis pela aplicação do Programa de *Compliance* em suas rotinas. Sendo assim, devem:

- Apresentar as informações solicitadas, de forma oportuna e completa;
- Cumprir as leis e os normativos internos, como o Código de Conduta Ética e Integridade;
- Monitorar as operações e estar atento às mudanças nas leis e regulamentos que afetem suas atividades;
- Envolver-se nas ações de *Compliance*, na medida de suas responsabilidades;
- Assumir a responsabilidade pela mitigação dos riscos identificados na sua área;
- Implementar controles propostos e propor melhorias;
- Denunciar qualquer ato ilícito ou desvio ético de que tenha conhecimento nos canais dispostos na Companhia;
- Praticar princípios éticos e de integridade;
- Disseminar a cultura de controles internos e *Compliance* e divulgar o Programa aos demais colaboradores.

Neste sentido, todos são agentes de *compliance* e, portanto, devem agir em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis ao escopo das atribuições. Em caso de eventuais dúvidas ou dificuldades quanto ao Programa de *Compliance* os empregados devem procurar seus gestores ou comunicar a Assessoria de Governança Corporativa e de *Compliance*.