

## PL-0007 - POLITICA DE CONFLITO DE INTERESSES

### 1. OBJETIVO

A Política de Conflito de Interesses é parte do Programa de Integridade da Copa Energia Distribuidora de Gás S.A. (Companhia) e tem como objetivo estabelecer diretrizes e orientações para identificação, declaração e resolução de situações que possam configurar conflito de interesses efetivo ou potencial.

As disposições deste Política complementam e devem ser interpretadas em conjunto com as diretrizes estabelecidas no Código de Conduta Ética da Companhia.

### 2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Esta Política deve ser observada por todos os administradores, membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e colaboradores da Companhia, como também por quaisquer outros terceiros que atuem na condução ou representação de seus negócios e nas interações mantidas com clientes, parceiros, fornecedores e demais públicos de relacionamento.

### 3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA E COMPLEMENTARES

- Código de Conduta Ética
- Política de Recebimento e Oferecimento de Brindes, Presentes e Hospitalidades
- Política de Prevenção da Corrupção
- Lei nº 12.813 - Lei de Conflito de Interesses
- Lei nº 6.404/76, e suas alterações.
- Regimento do Comitê de Ética

### 4. DESCRIÇÃO

#### 4.1. Diretrizes

##### 4.1.1. Conceitos e Posicionamento

O conflito de interesses é caracterizado quando interesses particulares próprios ou de seus relacionamentos mais próximos, ou alheios à Companhia possam, de alguma maneira



efetiva, potencial ou aparente, prevalecer, interferir ou parecer interferir nos interesses e negócios realizados pela Companhia.

O conflito de interesses pode ser classificado como:

- **Efetivo** - quando a situação é concreta e há, de fato, um conflito de interesses; ou,
- **Potencial** - quando existe o risco de ocorrência de um conflito de interesses.

O conflito de interesses existe mesmo que as ações não tenham sido efetivamente prejudiciais aos negócios da Companhia, pois pode enfraquecer a confiança e credibilidade da Companhia.

A Companhia exige que seus colaboradores e Administradores ajam sempre no melhor interesse da Companhia, de forma responsável, com diligência e transparência e não aceita que se deixem influenciar ou desviar a conduta profissional esperada em prol de interesses próprios ou de pessoas próximas aos mesmos, devendo evitar, inclusive, situações que gerem a percepção de potenciais conflitos de interesse.

#### **4.1.2. Obrigações**

É dever de todos os abrangidos por esta Política deixar de participar de quaisquer negociações, contratações, aprovações ou gestão em situações que configurem ou possam configurar conflito de interesses.

Desse modo, aquele que se encontre em uma situação efetiva ou potencial de conflito de interesses deve interromper imediatamente a situação, comunicar sua liderança e reportar o caso para a área de Riscos e *Compliance*.

#### **4.1.3. Situações que configuram Conflito de Interesses**

As situações sensíveis que podem configurar um conflito de interesses, além de outras previstas no Código de Conduta Ética e sem prejuízo de outras que forem assim avaliadas pela área de Riscos e *Compliance*, encontram-se adiante exemplificadas:

- Participação na contratação e/ou na fiscalização de contrato com terceiros que sejam seus Familiares ou com empresas de que seus Familiares sejam sócios ou administradores, ou que o beneficie direta ou indiretamente;
- Exercício de atividades paralelas (comerciais ou não), que prejudiquem ou entrem em conflito com a execução das atribuições na Companhia; e
- Empréstimo de bens ou recursos da Companhia para uso pessoal ou de terceiros, exceto nos casos previstos em normativos internos.



Contratação de Familiares poderá ocorrer desde que (i) não haja relação de subordinação direta ou indireta, de forma a evitar potenciais conflitos de interesses, e (ii) o colaborador não participe do processo de contratação ou de avaliação ou promoção destes.

A contratação de Parentes de Administradores como colaboradores será realizada após avaliação do Comitê de Pessoas e Remuneração.

As situações previstas acima são apenas exemplos e não compõem um rol taxativo. Diversas outras situações podem ser classificadas como conflito de interesses e devem ser encaminhadas para avaliação pela área de Riscos e *Compliance*.

#### **4.1.4. Comunicação de Conflito de Interesses**

O colaborador que entenda estar em possível situação que envolva conflito de interesses, ainda que potencial, deve comunicar ao seu gestor imediato e à área de Riscos e *Compliance* devendo, imediatamente, evitar participar de qualquer processo de tomada de decisão e/ou discussão relacionada ao assunto em questão.

Qualquer Administrador que, em determinada deliberação, tiver interesse particular ou conflitante com os da Companhia, deverá manifestar imediatamente a existência do conflito, além de afastar-se voluntariamente de forma temporária, de forma a abster-se de participar discussões e deliberações sobre a matéria que seja objeto do conflito. O afastamento temporário deverá ser registrado em ata.

Caso o Administrador não se manifeste sobre o conflito existente, e outra pessoa tenha ciência do fato, poderá fazê-lo na reunião em que ocorrer tal conflito. No caso de colaborador, a outra pessoa deverá informar à área de Riscos e *Compliance* ou ao canal de denúncias, em ambos os casos, tão logo seja identificado o conflito de interesses.

#### **4.1.5. Declaração de Conflito de Interesses**

A declaração de conflito de interesses (Anexo I) deve ser avaliada, preenchida e assinada por colaboradores e lideranças da Companhia, sendo obrigatória, no mínimo, para os Administradores, Gerentes Executivos, Gerentes da Área Comercial, Consultores Comerciais e colaboradores das áreas Financeira e de Compras.

Cabe a área de Riscos e *Compliance* acompanhar e avaliar possíveis situações de conflito que sejam relatadas nas declarações.

O resultado das avaliações deverá ser reportado pela Área de Riscos e *Compliance* trimestralmente ao Comitê de Auditoria.

## **5. RESPONSABILIDADES**



### **5.1. Conselho de Administração**

Compete ao Conselho de Administração:

- Aprovar esta Política e suas futuras revisões; e
- Deliberar acerca de eventual desvio praticado por qualquer membro do Comitê de Ética, dos demais Comitês, da Diretoria Estatutária e do Conselho de Administração, com a abstenção do membro envolvido. O Conselho de Administração será informado sobre os casos de descumprimento a depender da gravidade.

### **5.2. Comitê de Ética**

- Avaliar casos envolvendo colaboradores em razão de desvios ou potenciais desvios, definindo as sanções a serem aplicadas, à exceção da situação que configura atribuição do Conselho de Administração.

### **5.3. Comitê de Pessoas e Remuneração**

- Avaliar a contratação de Parentes de Administradores.

### **5.4. Diretoria e Lideranças**

- Adotar as ações necessárias para que a Política de Conflito de Interesses seja observada nos processos de suas respectivas áreas de atuação por meio do engajamento dos seus liderados e na adoção de condutas exemplares.

### **5.5. Área de Riscos e *Compliance***

- Avaliar as situações que possam estar enquadradas como Conflito de Interesses;
- Apurar violações à esta Política;
- Disseminar, de forma efetiva e contínua, as diretrizes desta Política; e
- Reportar trimestralmente ao Comitê de Auditoria as avaliações de conflitos com base nessa Política.

## **6. DÚVIDAS E VIOLAÇÕES**

Qualquer dúvida relacionada aos termos desta Política deve ser esclarecida pela área de Riscos e *Compliance*.

Todos têm o dever de reportar prontamente qualquer violação ou suspeita de violação da presente Política ao Canal de Denúncias da Companhia, através do link: <https://aloetica.com.br/copaenergia> ou pelo telefone 0800-795-1509.



O descumprimento das disposições previstas nesta Política, inclusive por negligência ou omissão, sujeita o responsável pela infração às medidas disciplinares cabíveis, conforme previsto nos normativos internos, e também às medidas legais, nos casos aplicáveis.

No descumprimento desta Política por parte de terceiros, serão adotadas as medidas cabíveis, tais como a aplicação das penalidades contratuais, o encerramento do contrato, a busca judicial ou extrajudicial para ressarcimento, entre outras.

## 7. DEFINIÇÕES

**Administradores:** Membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia.

**Parentes:** cônjuges, companheiros(as) ou parentes consanguíneos ou por afinidade, em linha reta ou colateral, até o segundo grau (pai, mãe, filhos(as), avôs(ós), netos(as), irmãos(ãs), sogro(a), avôs (ós) do cônjuge ou do(a) companheiro(a), enteados(as), netos(as) do cônjuge ou do companheiro(a) e cunhados (as).

**Familiares:** A expressão abrange cônjuge, ex-cônjuges, companheiro ou companheira, pessoa com quem possua relacionamento afetivo ou regime de união estável, filho ou filha, irmão, irmã, pai, mãe, padrasto, madrasta, enteado, enteada, cunhado ou cunhada, avô, avó, sogro, sogra, genro, nora, neto, neta, cônjuge de neto ou de neta e herdeiros testamentários.

## 8. ANEXOS

Anexo I - Declaração de Conflito de Interesses.

**Aprovação: Conselho de Administração - PD.CAC 03/2023, realizada em 27/02/2023**

**Órgão Gestor: Gerência de Riscos e Compliance**

