

Plano de Integridade

2024-2026

INSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE INTEGRIDADE

A Cohab Minas instituiu uma Comissão Especial para elaboração de seu Primeiro Plano de Integridade, em cumprimento às diretrizes do Decreto Estadual nº 48.419, por meio da Portaria Cohab nº 3.079, de 01 de agosto de 2024, com prazo de conclusão prorrogado por meio das Portarias 3.145 de 16 de janeiro de 2024 e 3.197 de 12 de julho de 2024.

MEMBROS DA COMISSÃO

Pâmella Nunes Clementino – Coordenadora do Grupo de Trabalho;

Mariana Patrus Ananias Mussi Toledo;

Thiago Gomes Dutra;

Cristiane Ribeiro da Silva Araújo do Nascimento;

Silvia Bernardes Motta;

Helton Junio da Silva.

COLABORADORES

Kézia Rafaela Costa Salviano

Karen Carazza

João Marcos Lopes Viotti

Ana Flávia Lopes Lourenço

Cristiane Ribeiro Araújo Nascimento

PROJETO EDITORIAL E DIAGRAMAÇÃO

Ana Flávia Lourenço

Carta de Apresentação do Plano de Integridade da Cohab Minas

Prezados(as) Colaboradores(as),

É com grande satisfação e um profundo senso de responsabilidade que me dirijo a todos vocês para reafirmar o nosso compromisso com a integridade, um valor essencial que guia a Companhia de Habitação de Minas Gerais.

Vivemos um momento crucial, em que a ética e a transparência não são apenas exigências legais, mas sim os pilares sobre os quais construímos um ambiente de confiança e respeito. Em alinhamento com o Programa de Integridade da Cohab Minas e com as diretrizes da Política Mineira de Promoção da Integridade, reitero nosso empenho inabalável em promover práticas que garantam o mais alto padrão de conduta ética.

A alta administração da Cohab Minas está profundamente comprometida em apoiar e fortalecer esta pauta. Nossa dedicação vai além da implementação de políticas e diretrizes; ela se reflete na criação de um ambiente onde cada decisão e ação são guiadas por princípios de transparência e responsabilidade.

A integridade não é apenas um conceito abstrato, mas sim uma prática diária que deve ser adotada em todos os níveis da nossa organização. Cada um de nós, desde a alta administração até o mais recente colaborador, tem um papel fundamental na construção e manutenção de uma cultura de integridade. A colaboração de todos é crucial para assegurar que nossos valores sejam vividos e evidentes em todas as nossas interações e operações.

O Governo do Estado de Minas Gerais também desempenha um papel fundamental em nossa jornada, apoiando iniciativas que reforçam a integridade e promovem um ambiente de confiança e respeito mútuo. Agradecemos o apoio contínuo e a parceria no fortalecimento da ética no serviço público.

Em suma, nossa missão é clara: promover a integridade não apenas como uma obrigação, mas como um compromisso que se traduz em ações concretas e eficazes. Juntos, podemos garantir que a Cohab Minas seja um exemplo de ética e transparência, contribuindo significativamente para o desenvolvimento e bem-estar da nossa comunidade.

Conto com o empenho de cada um de vocês para alcançarmos esse objetivo e construir uma Cohab Minas ainda mais forte e íntegra.

Atenciosamente,

Márcio Bernardino

Diretor Presidente
Companhia de Habitação de Minas Gerais

Sumário

1. A Cohab Minas	
1.1. Competências	6
1.2. Estrutura Orgânica	6
1.3. Atividades	8
1.4. Missão, visão e valores institucionais	8
2. Programa de Integridade da Cohab Minas	
2.1. Diagnóstico do ambiente de integridade	10
2.2. Visão de futuro em relação ao ambiente de integridade da Cohab Minas	15
2.3. Objetivos do programa de integridade da Cohab Minas	16
2.4. Estrutura de governança e de gestão do Programa de Integridade	17
2.5. Periodicidade de monitoramento e revisão	19
2.6. Principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de comunicação	20
2.7. Principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de capacitação	21
2.8. Temas que serão trabalhados nos eixos do Programa de Integridade	23
3. Plano de integridade	
3.1. Eixo Comprometimento da Alta Gestão	24
3.1.1 Subeixo Cumprimento das diretrizes Governamentais da Política Mineira de Promoção da Integridade - PMPI e do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção - do PNPC (Selo E-Prevenção)	24
3.1.2 Subeixo Aprimoramento dos Processos de Governança Corporativa	24
3.1.3 Subeixo Garantia de investimento em ações de aprimoramento da Governança, Riscos e Compliance	29
3.1.4 Subeixo Comitê de Ética da Cohab Minas	31
3.1.5 Subeixo Comissão Permanente de Integridade e Diversidade	32
3.2. Eixo Riscos e Controles Internos	33
3.3. Eixo Políticas Internas, Código de Conduta Ética e Integridade	38
3.4. Eixo Canal de Comunicação, Denúncias e Investigações Internas	50
3.5. Eixo Monitoramento e Aprimoramento do Programa de Integridade	53
3.6. Eixo Comunicação e Treinamento	57
4. Conclusão	



1 A Cohab Minas

1.1. Competências

A Companhia de Habitação de Minas Gerais – Cohab Minas, é uma Estatal, não dependente, criada por meio da Lei Estadual nº 3.403/1965, na forma de Sociedade Anônima de Economia Mista, de capital autorizado, integrante da administração indireta do Estado de Minas Gerais, ficando a seu cargo a execução do Plano de Habitação, para as classes de baixa renda, do Estado de Minas Gerais ¹.

Em 2023, por meio da Lei Estadual 24.313/2023, a Cohab Minas passou à vinculação da área de competência da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico - SEDE², atuando de forma conjunta com a Subsecretaria de Política de Habitação, que compõe a estrutura básica da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social - SEDESE, para cumprimento de suas competências e atribuições, estabelecendo o diálogo para oferta de assessoramento técnico aos municípios, elaboração e execução dos planos, programas, projetos e ações da política de habitação, conforme disposto no parágrafo único do art. 79º do Decreto nº 48.660 de 28 de julho de 2023.³

É regida pelo seu Estatuto Social e pelas Leis Federais 6.404/1976, 13.303/2016, Decreto Estadual nº 47.105/2016 e demais disposições legais aplicáveis.

1.2. Estrutura Orgânica

A sua estrutura organizacional compreende:

- A **Assembleia Geral**, que é o órgão máximo da Companhia, com poderes para deliberar sobre todos os negócios relativos ao seu objeto e que garante a proteção dos interesses do acionista controlador.
- O **Conselho de Administração** é o órgão de deliberação estratégica e colegiada responsável pela orientação superior da Companhia, conforme previsão estatutária, é composto por 3 (três) membros titulares, eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral, todos com prazo de mandato unificado de 2 (dois) anos a contar da data da eleição, permitidas, no máximo, 3 (três) reconduções consecutivas.
- O **Conselho Fiscal** exerce uma função fiscalizadora sobre os atos realizados pelos administradores da Cohab Minas, de atuação colegiada e individual, cujos deveres e

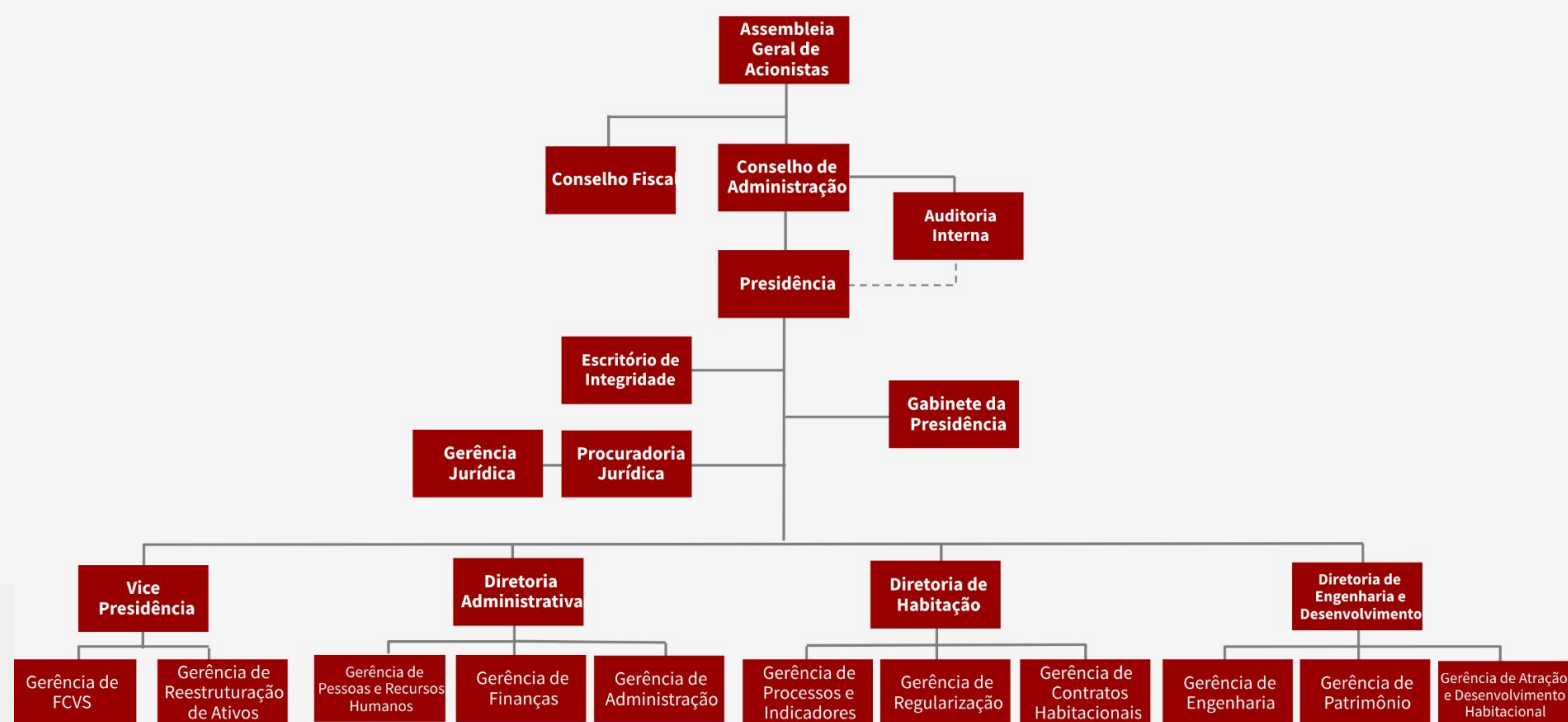
¹ Art. 1º - Fica o Poder Executivo autorizado a constituir, com sede e foro na Cidade de Belo Horizonte, a Companhia de Habitação do Estado de Minas Gerais - COHAB-MG, Sociedade de Economia Mista, que funcionará por tempo indeterminado, e terá a seu cargo a execução do Plano de Habitação, para as classes de baixa renda.

² Art. 23º - Compõem a estrutura básica da Sede, além do previsto nos incisos I a VI do § 1º do art. 13º: VII - Coordenadoria Especial de Governança das Estatais. II - por vinculação: m) a Companhia de Habitação do Estado de Minas Gerais - Cohab-MG.

³ Art. 79º - A Subsecretaria de Política de Habitação tem como competência elaborar, planejar, organizar, coordenar e avaliar a política de habitação de interesse social no âmbito do Estado, com atribuições de: Parágrafo único - A Subsecretaria de Política de Habitação, para cumprimento de suas competências e atribuições, atuará de forma conjunta com a Companhia de Habitação do Estado de Minas Gerais - Cohab-MG, estabelecendo o diálogo para oferta de assessoramento técnico aos municípios e elaboração e execução dos planos, programas, projetos e ações da política de habitação.

responsabilidades estão previstos no Estatuto Social e demais legislações aplicáveis. É composto por 3 (três) membros efetivos e igual número de suplentes, eleitos na Assembleia Geral de Acionistas, com mandato unificado de 2 (dois) anos, a contar da data de sua eleição, permitidas, no máximo, 2 (duas) reconduções consecutivas.

- A **Diretoria Executiva** é o órgão executivo de administração e representação, cabendo-lhe assegurar o funcionamento regular da Cohab Minas, em conformidade com a orientação geral traçada pelo Conselho de Administração. É composta por cinco membros, que atualmente incluem a Presidência, Vice-Presidência, Diretoria Administrativa, Diretoria de Habitação e Diretoria de Engenharia e Desenvolvimento. Todos os membros da Diretoria Executiva residem no país, são eleitos e destituíveis pelo Conselho de Administração. Possuem mandato unificado com duração de 2 (dois) anos, com a possibilidade de, no máximo, 3 (três) reconduções consecutivas
- A **Auditoria Interna** está vinculada ao Conselho de Administração. Essa posição lhe proporciona autonomia para realizar avaliações independentes, bem como favorece a comunicação direta com o Conselho de Administração no caso de detecção de eventuais irregularidades.
- O **Escritório de Integridade** está vinculado diretamente ao Diretor Presidente, com possibilidades de reportes ao Conselho de Administração, chefiado por *Compliance Officer*, com garantia de independência no exercício de sua função, para tomada de decisões e adoção de condutas sem qualquer tipo de pressão e/ou coerção de pessoas e / ou órgãos da organização, não importando quais sejam os seus níveis hierárquicos, para garantir a conformidade e proteção da integridade. É a unidade administrativa responsável pela Governança, Riscos e *Compliance* da Companhia.
- A **Procuradoria Jurídica** está vinculada ao Diretor Presidente, e sua principal função é lhe prestar apoio técnico-jurídico, especialmente nas áreas cível, penal e administrativa, além de liderar a área jurídica da Companhia.



1.3. Atividades

A Companhia de Habitação do Estado de Minas Gerais tem como principais atribuições, previstas em seu Estatuto Social, a promoção da habitação de interesse social e a regularização fundiária. Suas ações envolvem a proposição e análise de questões relacionadas à moradia, visando a construção e aquisição de imóveis acessíveis para famílias de baixa renda, tanto por meio de parcerias com entidades públicas e privadas quanto pela realização de empreendimentos habitacionais diretos. A Companhia também atua na urbanização e regularização de áreas ocupadas de forma irregular, garantindo condições dignas de moradia para os residentes.

Além de promover a aquisição e venda de terrenos e unidades habitacionais, a Companhia é responsável pela concessão de financiamentos para construção, ampliação e reforma de imóveis. Ela também se ocupa da administração de recursos provenientes de fundos estaduais e outras fontes oficiais, bem como da captação de poupança entre os beneficiários dos programas habitacionais. A Companhia pode firmar convênios e acordos para obter financiamentos ou ajuda técnica e realizar operações de crédito, sempre em conformidade com a legislação vigente.

A Companhia fomenta ainda a iniciativa privada em projetos habitacionais através de financiamento e assistência técnica, e participa de outras entidades que ajudem a atingir seus objetivos sociais. Ela busca constantemente otimizar seus recursos, incluindo a alienação de ativos inativos e a utilização de instrumentos financeiros para captação de recursos, sempre visando a eficiência e a redução do déficit habitacional.

Todas as atividades autorizadas à Cohab Minas têm como objetivo o cumprimento de seu objeto social, definido pela Lei 3.403/1965, e estão previstas no art. 4º de seu Estatuto Social.

1.4. Missão, visão e valores institucionais



MISSÃO A Cohab Minas tem como missão facilitar o acesso de famílias mineiras de baixa renda a moradia digna, por meio de soluções que garantam autonomia do cidadão com menor dependência do Estado.



VISÃO Ser uma empresa eficiente e eficaz, com máxima redução de passivos, e apta a cumprir as diretrizes governamentais.



VALORES Agilidade, colaboração, inovação, integridade, respeito aos contratos, responsabilização, transparência, uso racional dos recursos.



2

Programa de Integridade da Cohab Minas

2.1. Diagnóstico do ambiente de integridade

O Programa de Integridade da Cohab Minas já compreende pilares fundamentais de um Programa de *Compliance*, tais como, o suporte da alta administração, avaliação de riscos, Códigos de Conduta e políticas internas, controles internos, treinamento e comunicação, canal de denúncia, investigações internas, *due diligence*, auditoria e monitoramento.

No entanto, a implementação de cada pilar é gradativa e vem sendo aprimorada por meio de um trabalho contínuo, que a cada ano apresenta melhorias e avanços na consolidação de processos de conformidade e da cultura da integridade, mas que precisa evoluir, como demonstra a pesquisa de Diagnóstico da Percepção da Integridade na Cohab Minas.

A Cohab Minas, comprometida com a transparência, ética e eficiência em suas operações, realizou no período de 31/10/2023 até o dia 07/11/2023 a pesquisa para diagnose de *compliance*, com o objetivo de compreender o nível de percepção da integridade na Cohab Minas. A pesquisa foi realizada mediante preenchimento de um questionário no *Google Forms*, com 22 questões fechadas, sendo 9 com opções de três respostas: "sim", "não" e "não sei responder"; 1 com opção de duas respostas: "sim" ou "não"; e 12 com possibilidade de respostas de 1 a 5, sendo "1- Discordo totalmente" e "5- Concordo totalmente". A pesquisa também contou com 2 questões abertas, de livre manifestação: 1-"Quais são as suas recomendações para aprimorar o Programa de Integridade da Cohab Minas?" e 2- "Por favor, compartilhe quaisquer observações adicionais ou comentários sobre a percepção de integridade na Cohab Minas".

A pesquisa foi encaminhada por *e-mail*, pela Assessoria de Comunicação Social, aos 213 colaboradores da Companhia, englobando empregados concursados, comissionados, estagiários e prestadores de serviço vinculados à empresa Augustus, visando obter uma visão abrangente da percepção interna sobre o Programa de Integridade da empresa. Após o envio da pesquisa, foi recebido pelo Escritório de Integridade 107 respostas, anônimas. Com base no cálculo de amostragem, considerando margem de erro de 7%, a pesquisa obteve um nível de confiança de 95%, foram compiladas e analisadas para a elaboração de um relatório com as respostas às questões fechadas e abertas.

A metodologia utilizada para a pesquisa, obteve o cálculo de amostragem no seguinte portal: <https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>, que considera as seguintes definições:

- Tamanho da população: o número total de pessoas do grupo a ser estudado. Se você estiver considerando uma amostra aleatória de pessoas em todo o Brasil, o tamanho da população será de cerca de 214 milhões. Da mesma forma, se você estiver realizando uma pesquisa com sua empresa, o tamanho da população será o número total de funcionários.

- Margem de erro: porcentagem que indica o nível de correspondência dos resultados da pesquisa com as opiniões da população total. Quanto menor a margem de erro, maior será a probabilidade de você ter a resposta exata a um nível de confiança específico.
- Nível de confiança da amostra: porcentagem do seu nível de confiança de que a população selecionaria uma resposta dentro de um intervalo específico. Por exemplo, um nível de confiança de 95% significa que você pode ter 95% de certeza de que os resultados estão entre os números x e y.

Considerando os principais resultados obtidos na pesquisa em relação ao diagnóstico do ambiente de integridade na Cohab Minas, destacam-se:

- **Necessidade de treinamentos:** Pela questão objetiva 2 do formulário, a maioria expressiva dos participantes (59,8%) indicou que não receberam treinamento em relação às políticas de integridade e um número considerável de entrevistados (18,7%) afirmou não lembrar se recebeu treinamento sobre políticas de integridade. Na questão objetiva 20 do questionário também ficou evidente a necessidade de realização de treinamentos. Nas questões abertas, essa percepção foi confirmada e melhor detalhada, constatando que na opinião de um número muito significativo de respondentes, existe uma falta de treinamento introdutório para novos colaboradores na Companhia (empregados públicos, comissionados, prestadores de serviços e estagiários). Falta de realização de treinamentos regulares, focando tanto a teoria quanto a prática, para melhor compreensão e aderência ao Programa de Integridade. Falta treinamentos segmentados e setORIZADOS, adaptados às atividades específicas de cada área, visando uma compreensão mais direcionada e eficaz.
- **Limitações no aspecto de transparência e clareza:** Foi constatado com análise do formulário, nas respostas concedidas pelos colaboradores, que existe uma necessidade de maior transparência e clareza na divulgação do Programa de Integridade, bem como nas ações da empresa em geral. A questão 3 do questionário deixou evidente que a maioria dos colaboradores não acreditam que as políticas e procedimentos de integridade são claros e acessíveis. Nas questões abertas, foi mencionado como crucial a divulgação ampla e regular do Programa de Integridade, assim como a disponibilização de instrumentos para acesso de todos os empregados. Algumas sugestões apresentadas pelos respondentes apontam para maior participação e transparência na atuação da Comissão de Ética, e a inclusão de palestras informativas e alertas frequentes.
- **Desconhecimento das ações da Comissão de Ética:** Apesar da indicação na questão 7 do formulário, na qual 85% dos respondentes indicaram ciência que a Companhia possui uma Comissão de Ética, analisando as questões abertas, percebe-se que uma parcela considerável dos entrevistados desconhece as ações da Comissão de Ética, e com isso, recomendam um aprimoramento da comunicação interna, dando mais publicidade a atuação da Comissão de Ética e aos atos e políticas de integridade da Companhia. Além disso, demonstram uma necessidade de uma abordagem mais próxima dos funcionários para garantir uma compreensão adequada da integridade.

- **Denúncias de Irregularidades:** Com base nas questões 9 e 10, um número muito significativo de respondentes indicaram que já se depararam com alguma situação que possa configurar atos indevidos. Entretanto, cerca de um terço dos respondentes (30,8%) indicou que não reportou situações que se configuravam como atos indevidos ocorridos dentro da Cohab Minas, ao superior ou à Comissão de Ética. Além disso, quando questionados, 43% dos respondentes, indicaram que se sentem desconfortáveis ou relutantes ao relatar preocupações éticas ou violações de integridade (questão 12). A questão 5 do formulário questionada se o colaborador está ciente de algum mecanismo ou canal de denúncia de não conformidade ou de violações de integridade, 64,4% indicam que não estão cientes ou têm dúvida. Essa resposta ressalta a importância de ampliar a divulgação e de avaliar as barreiras que podem impedir os colaboradores de reportarem atos indevidos. Nas questões abertas, foi sinalizada a necessidade de maior divulgação do canal de denúncia.
- **Obtenção das informações internas e *feedback*:** Com fulcro nas respostas de 107 respondentes, 61,7% indicaram uma percepção de que a organização possui uma baixa eficiência na coleta de *feedback* dos funcionários para aprimorar as políticas e procedimentos de integridade.
- **Maior transparência da Política de Seleção/Contratação e Teletrabalho:** Apesar de não ter questões objetivas a respeito das políticas de gestão de pessoas, que não era o foco da pesquisa, é possível aferir, das respostas das questões abertas, algumas recomendações de mais transparência, que ressalte-se, não representa maioria das opiniões, no entanto, devem ser recebidas de forma positiva pela gestão, especialmente para aprimoramento dos processos internos de "processos seletivos, contratações, demissões, aumentos de salários, promoções, teletrabalho, dentre outros". (SIC)
- **Percepção da necessidade de medidas punitivas mais justas e consistentes:** Com fulcro na pesquisa, na questão nº 6, 46,8% dos respondentes indicaram que as medidas disciplinares não são aplicadas de forma justa e consistente em casos de violação de integridade. Já as respostas abertas apresentam descontentamento com a maneira que as medidas punitivas são realizadas e sugestões para a implementação de medidas punitivas eficazes e direcionadas aos infratores, garantindo que todos sejam responsáveis em caso de violações de integridade.

Em resposta à questão aberta "Quais são as suas recomendações para aprimorar o Programa de Integridade da Cohab Minas?", obtivemos um número relevante de manifestações no sentido de a Cohab Minas ser mais rigorosa no tratamento e imposição de penalidades, destaca-se das respostas: "Incentivo a denúncias de irregularidades" e "Maior divulgação da Política de Integridade entre colaboradores! APLICAÇÃO DE ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO E OUTRAS MEDIDAS". (SIC)

Já em resposta à segunda questão aberta "Por favor, compartilhe quaisquer observações adicionais ou comentários sobre a percepção de integridade na Cohab Minas", destacamos duas manifestações: "A Companhia deve dar importância ao combate à irregularidades e desvios de conduta, que podem prejudicar tanto os colaboradores quanto ao negócio" e " Na minha opinião, a Cohab Minas deveria ter um processo que visasse a punição da pessoa (funcionário/colaborador) que infringe as

regras da Companhia e não cortar o benefício ou direito de todos pela infração de alguns, prejudicando não só o que infringiu mas todos os outros que sempre cumpriu todas as regras. Cito em especial o teletrabalho." (SIC).

Ao analisar o resultado estatístico da questão 6 e das manifestações às questões abertas, conclui-se que há um apelo grande dos próprios empregados por medidas coercitivas mais rigorosas para desvios de condutas e de irregularidades de colegas, o que demonstra uma elevada percepção de integridade de grande parte do corpo funcional da Cohab Minas.

- **Indícios de tratamento privilegiado:** Apesar de não ter questões objetivas a respeito de isonomia entre os colaboradores, foram analisadas as respostas abertas dos colaboradores na pesquisa realizada, identificando uma percepção de que alguns funcionários receberiam tratamento privilegiado e funcionários ocupando cargos sem a qualificação específica para tal, indicando uma possível falta de isonomia no tratamento para com todos os colaboradores da Cohab Minas. Segundo um dos respondentes: "Aproximem mais dos funcionários, escutem mais de perto cada um, tem muitos talentos escondidos na Companhia, esperamos oportunidades iguais para todos, nem só de diplomas se forma um bom profissional, pense nisso. Dê valor a pessoas de bom caráter, íntegras, responsáveis, que tenha experiências profissionais e que são comprometidas com o trabalho. Espero que esse tipo de pesquisa surte efeitos positivos de melhoria. Obrigada".
- **Carência na melhoria contínua nas ações de integridade:** Com análise das informações, 48,6% dos respondentes indicam na questão 21 do formulário, descrença na eficiência do processo de implementação de melhorias em seu programa de integridade. Além disso, observa-se que nas questões abertas, uma pequena parcela dos colaboradores, apresenta a percepção de uma falta de evolução no Programa de Integridade nos últimos anos, inclusive com relatos de completo desconhecimento do mesmo.
- **Compreensão da existência/atuação da Comissão de Ética:** Observa-se na questão 7, que existe uma maioria expressiva dos participantes (85%), que afirma que a organização possui uma Comissão de Ética. Essa resposta reflete positivamente sobre o comprometimento da empresa em estabelecer uma estrutura dedicada para lidar com questões éticas, promovendo um ambiente que valoriza a integridade e a conduta ética. Além disso, a questão 8 demonstra que mais da metade dos participantes (56,1%) afirmaram compreender a atuação da Comissão de Ética. Essa resposta positiva reflete um nível considerável de consciência e entendimento por parte dos colaboradores sobre o papel e as responsabilidades dessa comissão na promoção da ética e integridade na organização. Analisando a questão 14 percebe-se que uma maioria expressiva dos participantes (57,9%) afirmou que a organização possui um Código de Conduta ou Ética em vigor. Essa resposta positiva reflete o comprometimento da empresa, em apresentar diretrizes claras e normas éticas para orientar o comportamento dos colaboradores, estabelecendo as bases para uma cultura organizacional ética.

- **Crença no comprometimento da alta administração com a integridade:** Com base nas respostas da questão 16, um número significativo de respondentes reconhece o comprometimento da alta direção (45,8%), concordando totalmente e concordando parcialmente, indicando uma percepção positiva do comprometimento da alta administração com a integridade, mas que pode ser melhorada, uma vez que 22,4% manifestaram que concordam. Essa resposta sugere que a maioria dos colaboradores acredita que a liderança está comprometida com princípios éticos e integridade, mas que pode ser melhorada.
- **Demonstração de interesse por parte dos colaboradores:** Com base nas respostas dos colaboradores nas questões abertas, é perceptível a demonstração de interesse na aquisição de mais conhecimento sobre as Políticas de Integridade da Companhia. Foram inúmeras as manifestações que demandaram por mais informações sobre o tema integridade, dentre as quais, destaca-se: “Como sou novata, ainda não tenho conhecimento sobre o Programa de Integridade, mas espero conhecê-lo em breve” e “Treinamento regular, divulgação assertiva da Política de Integridade e Comissão de Ética de seus canais de comunicação, conduta da alta direção em conformidade com a política de integridade criada (...)”
- **Recomendações de melhoria ao Programa de Integridade:** Com base nas questões abertas, foram identificadas várias recomendações de melhorias, que perpassam pelo desenvolvimento dos pilares de um Sistema de *Compliance*. Dentre as mais citadas estão: 1- Treinamentos/informações/cursos/palestras; 2- Transparência/divulgação/publicidade/comunicação; 3- Maior envolvimento da Comissão de Ética, 4- Fiscalização/controles/correição; 5- Aplicar ações práticas para percepção da integridade.
- **Observações adicionais ou comentários sobre a percepção de integridade da Cohab Minas:** A pesquisa ainda oportunizou a manifestação livre sobre a percepção dos colaboradores à integridade, e dentre as principais contribuições, destacamos a necessidade de: 1- Mais informações sobre o trabalho do Escritório de Integridade; 2- Fomentar ações de promoção à integridade de forma contínua; 3- Respeito às normas da Companhia; 4- Necessário mais compreensão do que se trata o Programa de Integridade; 5- Combater irregularidades e condutas indevidas com severidade.

2.2. Visão de futuro em relação ao ambiente de integridade da Cohab Minas

No ambiente de negócios cada vez mais complexo e interconectado de hoje, a integridade organizacional desempenha um papel fundamental na construção de uma reputação sólida e na sustentabilidade a longo prazo das empresas. Olhando para o futuro, a visão da Cohab Minas em relação à integridade envolve não apenas o cumprimento das leis e regulamentos, mas também a criação de uma cultura interna que promova valores éticos, transparência e responsabilidade em todos os níveis.

Uma das principais metas para o futuro é estabelecer uma cultura de ética e integridade que esteja enraizada na identidade da Cohab Minas. Isso significa que os valores éticos não devem ser apenas palavras em Códigos de Conduta, mas sim princípios vividos e demonstrados por parte de todos os seus colaboradores, administradores, conselheiros, acionistas, seus fornecedores, prestadores de serviços, autoridades públicas, e de qualquer outra parte com quem mantenha relação contratual, em todas as interações e decisões. A integridade não será apenas um discurso, mas sim uma prática incorporada no dia a dia da Cohab Minas.

Além disso, a visão de futuro inclui a busca pela transparência em todas as operações da empresa. Isso significa que a Cohab Minas deve ser aberta e honesta em suas práticas comerciais, desde a divulgação de informações financeiras até a comunicação com seus mutuários e partes interessadas. A transparência é essencial para construir confiança e credibilidade, elementos-chave para o sucesso a longo prazo de qualquer empresa.

Outro aspecto importante da visão de futuro para a integridade organizacional na Cohab Minas é a responsabilidade social corporativa. As empresas estão sendo cada vez mais pressionadas a assumir um papel ativo na promoção do bem-estar social e ambiental, além de buscar resultados financeiros, e na Cohab Minas não será diferente, que considerará não apenas os impactos de suas operações no ambiente de negócios, mas também em suas comunidades e no mundo em geral.

Por fim, a gestão proativa de riscos será fundamental para garantir a integridade organizacional no futuro. A Cohab Minas estará atenta aos riscos internos e externos que podem afetar sua integridade e tomar medidas para mitigá-los. Isso inclui não apenas a identificação de riscos, mas também a implementação de controles e processos para minimizar sua probabilidade de ocorrência e impacto.

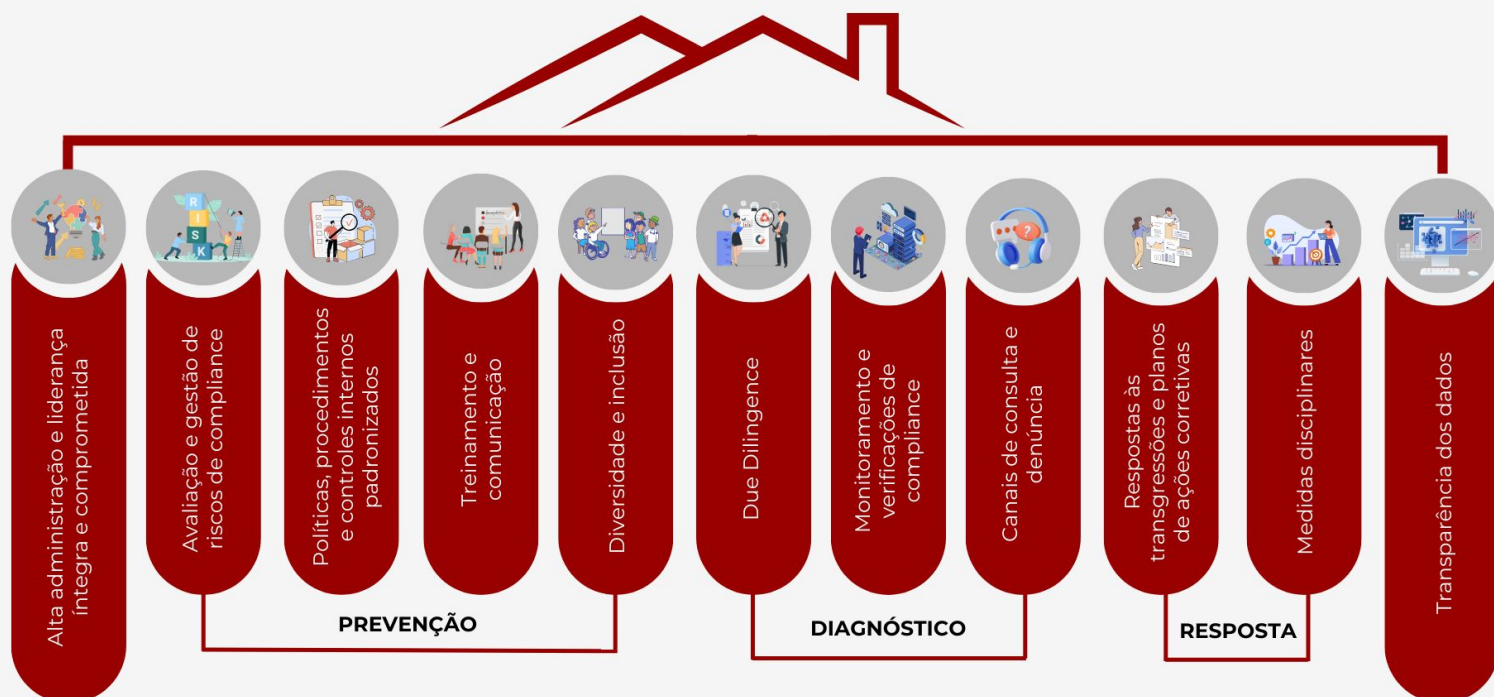
Em resumo, a visão de futuro para o ambiente de integridade organizacional da Cohab Minas envolve a criação de uma cultura de ética e transparência, o fortalecimento dos controles internos, a responsabilidade social corporativa e a gestão proativa de riscos. Esses elementos combinados ajudarão a Cohab Minas a construir uma base sólida para o sucesso a longo prazo, baseada na confiança, credibilidade e responsabilidade.

Tudo isso aliado aos resultados revelados na pesquisa, fizeram com que a Cohab Minas passasse a estudar um modelo de sistema de integridade que possa ser ao mesmo tempo viável e efetivo, com fluxos seguros, confiável, com definição de competências, e não um amontoado de documentos. Definir a visão de futuro com relação ao ambiente de integridade promoveu a reflexão sobre a melhoria de processos e gerou soluções

inovadoras para a Companhia, que serão trabalhadas neste Plano de Integridade com base na metodologia ISO 37301.

Programa de Integridade

Visão de futuro em relação ao ambiente de integridade da Cohab Minas



2.3. Objetivos do Programa de Integridade da Cohab Minas

O Programa de Integridade da Cohab Minas tem como objetivo principal promover uma cultura de ética e de conformidade, mitigando riscos de corrupção, garantindo a transparência e a responsabilidade nos negócios. Os objetivos específicos do Programa de Integridade incluem:

- **Promover uma cultura ética** : Estabelecer valores e comportamentos éticos como parte da identidade da Cohab Minas, promovendo a integridade em todos os níveis e áreas da empresa.
- **Prevenir a corrupção e fraudes** : Implementar políticas e controles que reduzam a probabilidade de ocorrência de corrupção, suborno, lavagem de dinheiro e outras formas de fraude.
- **Garantir a conformidade legal e regulatória** : Assegurar que a empresa cumpra todas as leis, regulamentos e padrões éticos relevantes para suas operações, evitando penalidades legais e danos à reputação.

- **Proteger a reputação da empresa** : Manter a imagem positiva da organização perante toda sociedade, demonstrando compromisso com a integridade e a ética.
- **Melhorar a eficiência e a qualidade** : Reduzir desperdícios e ineficiências associadas a práticas antiéticas, promovendo uma cultura de responsabilidade e excelência operacional.
- **Engajar os colaboradores** : Envolver os funcionários no processo de integridade, fornecendo treinamento, comunicação eficaz e canal de denúncias para relatar violações ou preocupações éticas.
- **Minimizar riscos financeiros e legais** : Identificar e mitigar riscos que possam afetar a estabilidade financeira e legal da Cohab Minas, protegendo seus ativos e interesses.
- **Aumentar a confiança do mercado** : Construir confiança entre mutuários, acionistas e parceiros comerciais, destacando o compromisso da empresa com altos padrões éticos e de integridade.

Esses objetivos são essenciais para o desenvolvimento e a manutenção do Programa de Integridade eficaz, que contribua para a sustentabilidade e o sucesso de longo prazo da Cohab Minas.

2.4. Estrutura de governança e de gestão do Programa de Integridade

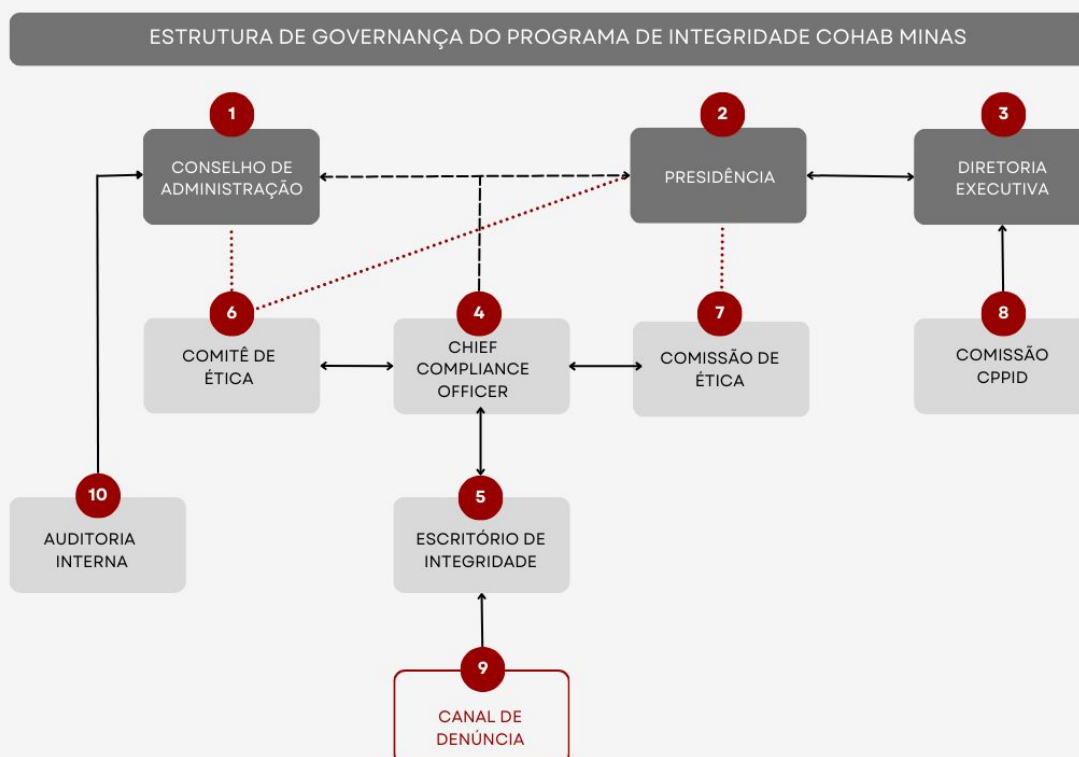
A estrutura de governança e gestão do Programa de Integridade são fundamentais para garantir que as políticas e práticas de integridade, já existentes na Cohab Minas e que também serão implementadas a partir deste Plano de Integridade, sejam eficazes e estejam alinhadas com os objetivos estabelecidos pelo acionista controlador e alta gestão da Companhia. Essa estrutura envolverá uma série de elementos e funções-chave, incluindo:

- **Alta direção e liderança estratégica** : O Conselho de Administração, Diretoria Executiva e corpo gerencial mantêm um compromisso claro com a integridade e a ética, estabelecendo um tom apropriado desde o topo. Isso inclui a definição de políticas e objetivos de integridade, a alocação de recursos para o programa e a promoção de uma cultura ética na Cohab Minas.
- O **Conselho de Administração (1)** supervisiona o Programa de *Compliance* assegurando a autonomia do departamento e promovendo os valores éticos na tomada de decisões estratégicas para a Cohab Minas. Além de aprovar o Código de Conduta e Integridade, Manual da Organização, o Regulamento de Licitações e Contratos da Companhia, e eventuais alterações, além das Políticas de Administração de Riscos, de Transações com Partes Relacionadas, de Negociação de Ações de Emissão Própria, de Divulgação de Informações Relevantes, de Sustentabilidade, de Distribuição de Dividendos, de Governança Corporativa, de Gestão de Pessoas e suas respectivas alterações, bem como discute, aprova e monitora decisões envolvendo práticas de governança corporativa
- O **Diretor Presidente (2)** zela pela execução do Programa de Integridade e do correto funcionamento das áreas que promovem a apuração de irregularidades, além de destinar recursos para investimento no aprimoramento do programa.

- A **Diretoria Executiva (3)** é o órgão executivo de administração e representação, cabendo-lhe assegurar o funcionamento regular da Cohab Minas, em conformidade com a orientação geral traçada pelo Conselho de Administração, viabilizando a execução das ações do Plano de Integridade atribuídas para as áreas sob responsabilidade de cada diretoria. Além de ser o responsável por deliberar sobre as sugestões apresentadas pela Comissão Permanente de Promoção da Integridade e da Diversidade.
- **Chief Compliance Officer (4) e Escritório de Integridade (5)** : A Cohab Minas concentra no Escritório de Integridade sua unidade de Governança, Riscos e Compliance, vinculado ao Diretor Presidente. É liderado por *Compliance Officer* (CCO), responsável por gerenciar os processos de governança, desenvolver e implementar políticas e procedimentos de integridade, gerenciamento de riscos, fornecer treinamento e orientação aos funcionários, responsável pela gestão do Canal de Ética, coordenação das investigações internas, do Programa e Plano de Integridade - PMPI e Programa Nacional de Prevenção à Corrupção - PNPC, além das atribuições definidas pelo Decreto Federal 11.129, no âmbito da Cohab Minas.
 - O **Comitê de Ética (6)** : Estará vinculado ao Diretor Presidente, e foi pensado a partir dos estudos para elaboração do Plano de Integridade. Será responsável pelas investigações e apurações de denúncias encaminhadas após classificação pelo Escritório de Integridade, relacionadas a violações ao Código de Conduta e Integridade e demais políticas que compreendem o Programa de Integridade da Cohab Minas, Lei Federal nº 12.846/2014, Decreto nº 11.129/2022, além das investigações preliminares, sindicância administrativa investigatória, e processo administrativo disciplinar. Será composta por 11 (onze) membros fixos, indicados pelo Diretor Presidente, sendo o *Chief Compliance Officer*, designado para exercício da presidência do Comitê de Ética. Os membros do Comitê de Ética passarão por treinamentos e qualificação, especialmente na condução de processos correcionais e administrativos, conciliação e mediação, com o objetivo de trazer mais qualidade e celeridade às investigações internas e apuração de irregularidades. Seus membros também atuarão na Comissão de Conciliação, em cumprimento ao inc. II do art. 10º do Decreto 47.528/18, que trata de Assédio Moral no Âmbito do Estado de Minas Gerais, e Lei Federal 14.457/22.
 - A **Comissão de Ética (7)** : Está vinculada ao Diretor Presidente e é responsável por zelar pelo cumprimento e apuração de denúncias relacionadas ao Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, implementado pelo Decreto Estadual 46.644/2024, e ao Código de Conduta Ética da Cohab Minas. Além de manifestar sobre as consultas recebidas via Sistema de Prevenção de Conflito de Interesses - SPCIMG, como regulamenta o Decreto 48.417/22.
 - A **Comissão Permanente de Promoção da Integridade e da Diversidade - CPPID (8)** : Estará vinculada à Diretoria Executiva, e também foi pensada a partir dos estudos para elaboração do Plano de Integridade. Esta Comissão tem a nobre missão de debater permanentemente temas que repercutem em nossa sociedade e sugerir melhorias relacionadas à promoção da diversidade e ações antidiscriminatórias, que possam reverberar bons exemplos de inclusão e de boas práticas de integridade na Cohab Minas que possam repercutir também no Estado de Minas.
 - O **Canal de Denúncia (9)** : Este canal será aprimorado com a execução do Plano de Integridade, acompanhado das melhorias dos processos de Governança da Cohab

Minas, e sua gestão está sob responsabilidade do *Chief Compliance Officer*, que classificará e encaminhará as demandas do canal às áreas responsáveis pela apuração, além de acompanhar seus indicadores. A contratação de um canal de denúncias externo assegura a possibilidade de recebimento confidencial de denúncias, de modo que os colaboradores e demais partes interessadas relatem violações éticas ou práticas criminosas com mais segurança e não retaliação.

- **Avaliação e monitoramento** : A estrutura de governança do Programa de Integridade também inclui mecanismos para avaliar e monitorar continuamente a eficácia das ações estabelecidas no Plano de Integridade da Cohab Minas.
- A **Auditoria Interna (10)** , por meio de sua atuação independente, garante a avaliação de dados e métricas de desempenho para garantir que o Programa de Integridade esteja alcançando seus objetivos e se adaptando a novos desafios.



Esses elementos formam uma estrutura robusta de governança e gestão de integridade, que é essencial para promover uma cultura de ética e conformidade na Cohab Minas.

2.5. Periodicidade de monitoramento e revisão

O Plano de Integridade deve ser dinâmico, com isso, seu monitoramento, avaliação e atualização estão previstos com a periodicidade:

- 12 meses: para monitoramentos do Programa de Integridade
- 18 meses: para avaliações do Programa de Integridade
- 24 meses: para atualizações do Programa de Integridade

2.6. Principais aspectos a serem observados na elaboração do Plano de Comunicação

O plano de comunicação do Programa de Integridade da Cohab Minas abordará uma série de elementos-chave para garantir que a mensagem sobre ética e conformidade seja clara, compreendida e seguida por todos os membros da organização. Alguns dos componentes que serão considerados para elaboração do Plano de Comunicação do Programa de Integridade incluem:

- **Objetivos claros** : Definição dos objetivos de comunicação do Plano de Integridade, visando aumentar a conscientização sobre políticas de ética, promoção de uma cultura de conformidade ou destacar a importância da integridade dentro e fora da Cohab Minas.
- **Público-alvo** : Identificação dos diferentes públicos internos da Cohab Minas que serão impactados pelo Plano de Integridade, como funcionários, gerentes, líderes de equipe e membros da alta direção. Cada público poderá ter necessidades e preocupações específicas que deverão ser abordadas na comunicação.
- **Mensagens-chave** : Desenvolvimento de mensagens claras e concisas que comuniquem os princípios fundamentais do Programa e do Plano de Integridade, enfatizando a importância da ética, conformidade com as leis e regulamentos, e a responsabilidade de cada membro da organização.
- **Canais de comunicação** : Identificação dos canais de comunicação mais eficazes para alcançar cada público-alvo, como *e-mails*, reuniões presenciais, intranet, boletins informativos, murais, entre outros, considerando a escolha de canais que sejam acessíveis e relevantes para cada grupo.
- **Calendário de comunicação** : Criação de um calendário que estabeleça quando e como as mensagens serão comunicadas ao longo do ano, incluindo eventos especiais, campanhas sazonais, treinamentos regulares, entre outros.
- **Feedback e avaliação** : Incorporação de mecanismos para receber *feedback* dos funcionários sobre a eficácia da comunicação do Programa de Integridade, que incluirão pesquisas de opinião, sessões de *feedback* ou análise de métricas de engajamento.
- **Treinamento em comunicação** : Oferta de treinamento em comunicação para os membros da Comissão Permanente de Promoção da Integridade e da Diversidade, que garantirão que eles possam transmitir as mensagens de forma eficaz e engajadora, como verdadeiros agentes de integridade da Cohab Minas.
- **Atualizações regulares** : Manutenção da comunicação sobre integridade e ética atualizada e relevante ao longo do tempo, com a incorporação de informações sobre novas políticas, mudanças regulatórias e exemplos de boas práticas.

Ao considerar esses elementos em um Plano de Comunicação, a Cohab Minas melhorará a eficácia do seu Programa e Plano de Integridade, garantindo que as mensagens-chave sejam transmitidas de forma clara e impactante para todos os membros da organização.

2.7. Principais aspectos a serem observados na elaboração do Plano de Capacitação

O plano de capacitação do Programa de Integridade da Cohab Minas, considerará uma série de aspectos para garantir que o treinamento seja eficaz e atenda às necessidades da organização. Alguns dos principais aspectos a serem observados na elaboração desse plano incluem:

- **Identificação das necessidades de treinamento** : Realização de análise das necessidades de treinamento para determinar quais habilidades, conhecimentos e comportamentos relacionados à integridade e ética precisam ser desenvolvidos ou aprimorados.
- **Definição de objetivos de aprendizagem** : Estabelecimento de objetivos claros e mensuráveis para o treinamento, que estejam alinhados com os objetivos do Programa de Integridade e as metas da organização.
- **Público-alvo** : Identificação do público-alvo do treinamento, levando em consideração as diferentes funções e níveis hierárquicos dentro da organização. O treinamento pode variar de acordo com as necessidades específicas de cada grupo.
- **Metodologia de treinamento** : Escolha das metodologias de treinamento mais adequadas para alcançar os objetivos de aprendizagem, considerando a possibilidade de usar diferentes formatos, como treinamento presencial, *online*, *workshops*, estudos de caso, simulações, entre outros.
- **Conteúdo do treinamento** : Desenvolvimento de conteúdo do treinamento com base nos objetivos de aprendizagem e nas necessidades identificadas, incluindo informações sobre as Políticas de Integridade da Cohab Minas, as leis e regulamentos relevantes, estudos de caso, exemplos práticos, entre outros.
- **Recursos necessários** : Identificação dos recursos necessários para a realização dos treinamentos, como materiais didáticos, instrutores, tecnologia, espaço físico, entre outros.
- **Avaliação e acompanhamento** : Definição de métodos de avaliação do treinamento para medir o impacto e a eficácia do programa de capacitação, além de estabelecer mecanismos de acompanhamento para garantir a aplicação dos conhecimentos adquiridos no ambiente de trabalho.
- **Integração com outras iniciativas** : Integração do plano de capacitação com outras iniciativas de desenvolvimento organizacional, como programas de liderança, gestão de mudanças e desenvolvimento de talentos, para garantir uma abordagem holística e alinhada.

Os aspectos citados, contribuirão para criação de um programa de treinamento eficaz que contribua para o fortalecimento da cultura de integridade e ética em toda a empresa.

2.8. Temas que serão trabalhados nos eixos do Programa de Integridade

Os temas que a Cohab Minas trabalhará nesta primeira versão do seu Plano de Integridade 2024-2026, são:

1. Compromisso com a integridade
2. Governança, gestão de riscos e controles
3. Prevenção de conflito de interesses
4. Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade
5. Promoção da cultura de integridade
6. Transparência e controle social



3 Plano de Integridade

3.1. Eixo Comprometimento da Alta Gestão

O comprometimento da alta administração é um dos pilares fundamentais para a efetividade de um sistema de *compliance* em qualquer organização. Este comprometimento impacta no sucesso do Programa de *Compliance*, pois define cultura e valores, onde as normas são respeitadas e seguidas. Assim a alta administração da Cohab Minas se empenha em promover valores, demonstrando compromisso com a ética e a conformidade, de forma organizada, por meio de suas unidades de governança.

O Conselho de Administração vem implementando políticas voltadas para a disseminação da ética e da cultura de integridade, visando o fortalecimento do sistema de controles internos e da gestão de riscos da Companhia, bem como a prevenção e o tratamento dos riscos de corrupção e fraude.

Já o Conselho Fiscal exerce uma função fiscalizadora sobre os atos realizados pelos administradores da Cohab Minas.

A Diretoria Executiva se compromete com a cultura da integridade e da ética com vistas a prevenir, inibir, monitorar, detectar e tratar desvios de conduta, irregularidades e atos ilícitos.

A área de *Compliance*, primeira unidade de controle, denominada Escritório de Integridade, responsável pela Governança, Riscos e *Compliance*, é vinculada diretamente à Presidência, com acesso ao Conselho de Administração, e tem por objetivo gerir os riscos corporativos, apoiar a implantação dos controles internos e sua revisão, difundir a cultura de integridade, gerenciar o Programa de Integridade e implementar melhorias para aprimoramento dos processos e da conformidade. É chefiada por *Compliance Officer*, com sólida formação na área, que atua, nos termos do Decreto Federal 11.129/22, como responsável pela aplicação do Programa de Integridade, coordenando investigações.

A Comissão de Ética, vinculada à Presidência, analisa e delibera sobre as denúncias e os dilemas éticos que surgem no cotidiano da Companhia, com base no Código de Conduta Ética e nas diretrizes do Conselho de Ética Pública do Estado de Minas Gerais – CONSET/MG.

A Auditoria Interna, segunda unidade de controle, está vinculada diretamente ao Conselho de Administração. Essa posição lhe proporciona autonomia para realizar avaliações independentes, bem como favorece a comunicação direta com o Conselho de Administração no caso de detecção de eventuais irregularidades.

Dentro do eixo de Comprometimento da Alta Gestão, foram estabelecidos subeixos e ações que serão desenvolvidas para execução do Plano de Integridade da Cohab Minas, a seguir detalhados.

3.1.1. Subeixo Cumprimento das diretrizes Governamentais da Política Mineira de Promoção da Integridade - PMPI e do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção - do PNPC (Selo E-Prevenção)

AÇÃO

3.1.1.1.

ELABORAÇÃO DO PRIMEIRO PLANO DE INTEGRIDADE DA COHAB MINAS

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Presidência

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO

A Política Mineira de Promoção da Integridade – PMPI estabelece objetivos e diretrizes para a promoção da ética, da probidade e do respeito às normas que regulamentam as relações entre a Administração Pública e os setores público e privado, definindo a estrutura dos Programas e Planos de Integridade dos órgãos e das entidades da Administração Pública, direta e indireta do Poder Executivo Estadual.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Além de cumprir a diretriz do Estado de Minas Gerais, que trata a integridade como Política Pública, a Cohab Minas demonstra boas práticas de prevenção e enfrentamento à corrupção, de mitigação de riscos relacionados à integridade e de fortalecimento da conduta ética, ao elaborar e publicar seu Plano de Integridade.

BENEFÍCIOS

Fazer da Cohab Minas uma empresa cada vez mais eficiente, segura e ética, por meio da implementação planejada de ferramentas que promovam a integridade, aumente a percepção de valor da empresa para a sociedade, para que o acionista majoritário, Estado de Minas, possa promover com segurança sua Política de Habitação e alcançar cada vez mais mineiros.

AÇÃO**3.1.1.2.****ADESÃO À CONSULTORIA OFERECIDA PELA CGE PARA IMPLEMENTAÇÃO E APRIMORAMENTO DO PNPC**

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Presidência

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO A adesão da Cohab Minas ao Serviço de Consultoria prestado pela Diretoria Central de Auditoria em Programas, visa auxiliar na proposição de diretrizes e procedimentos, buscando o aperfeiçoamento da estrutura de controle interno da Cohab Minas, e acompanhar a evolução da melhoria da estrutura de controle, no âmbito do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção - PNPC.

OBJETIVOS DA AÇÃO Contar com a consultoria especializada da Controladoria Geral do Estado de Minas para a elaboração de plano de ação, a partir do roteiro disponibilizado no sistema E-Prevenção.

BENEFÍCIOS Aprimoramento dos controles internos e gestão de riscos da Companhia, além da manutenção da Cohab Minas no Programa Nacional de Prevenção à Corrupção, como instituição aderente ao PNPC, juntamente com todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual.

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Presidência

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO

É necessário que se preencha o questionário acerca das práticas de integridade em cada um dos mecanismos de prevenção, detecção, investigação, correção e monitoramento existentes na Cohab Minas.

Após esta fase, a empresa conta com esclarecimentos e materiais técnicos sobre cada uma das práticas descritas no questionário e lhe é disponibilizada uma ferramenta que permite a elaboração de um plano de ação, chamada “roteiro de atuação”, a partir das práticas ainda inexistentes na organização, a fim de que se possa planejar e executar a implementação das práticas de integridade, além de ter acesso à modelos, minutas e orientações sobre as práticas a serem implementadas.

OBJETIVOS DA AÇÃO

O principal objetivo é obter o relatório com o diagnóstico da Cohab Minas e a partir dele implementar as boas práticas de integridade na organização.

BENEFÍCIOS

Com o diagnóstico, a organização recebe, por meio do Sistema e-Prevenção, a informação sobre qual nível de suscetibilidade a fraude e corrupção se encontra. Além do diagnóstico que aponta o nível de suscetibilidade a fraude e corrupção em que a Cohab Minas se encontra, a empresa recebe esclarecimentos e materiais técnicos sobre cada uma das práticas descritas no questionário, com a disponibilização de uma ferramenta que permite a elaboração de um plano de ação, chamada “roteiro de atuação”, a partir das práticas ainda inexistentes na organização, a fim de que se possa planejar e executar a implementação das práticas de integridade, além de ter acesso à modelos, minutas e orientações sobre as práticas a serem implementadas.

3.1.2. Subeixo Aprimoramento dos Processos de Governança Corporativa

O aprimoramento dos processos de governança corporativa é crucial para garantir a eficácia e a integridade na gestão de uma organização. Ao fortalecer esses processos, a empresa assegura uma estrutura de tomada de decisões mais transparente e responsável, promovendo uma cultura de ética e conformidade com normas legais e regulatórias. Esse aprimoramento melhora a supervisão das atividades corporativas, minimiza riscos de fraudes e má gestão, e aumenta a confiança dos *stakeholders*, incluindo investidores, colaboradores e a sociedade. Além disso, processos bem definidos e eficientes de governança corporativa facilitam a prestação de contas e a implementação de estratégias alinhadas com os objetivos de longo prazo da organização, contribuindo para a sua sustentabilidade e sucesso.

AÇÃO

3.1.2.1.

COMPARAR ÍNDICE IG-SEST PARA DIAGNÓSTICO DE MATURIDADE DA COHAB MINAS EM BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Presidência

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO

O Índice de Governança da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (IG-Sest) é uma ferramenta desenvolvida para avaliar a administração das empresas estatais que são controladas pela União, e que pode ser utilizado pela Cohab Minas como boa prática de identificação de oportunidades para melhoria nos seus processos de governança corporativa.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Obter diagnóstico sobre a maturidade das práticas de Governança Corporativa da Cohab Minas.

BENEFÍCIOS

Implementar melhorias no sistema de Governança Corporativa da Cohab Minas.

AÇÃO

3.1.2.2.

INCLUSÃO DAS ÁREAS DE CONTROLE NO ESTATUTO SOCIAL

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Conselho de Administração

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO Necessária mudança estatutária para inclusão da área de Integridade e Gestão de Riscos no Estatuto Social.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Estar em conformidade com a Lei 13.303 e art.16º do Decreto Estadual 47.154, que define: *A área de integridade e gestão de riscos terá suas atribuições previstas no estatuto, com mecanismos que assegurem atuação independente, e deverá ser vinculada diretamente ao diretor-presidente ou equivalente, podendo ser conduzida por ele ou por outro diretor estatutário.*

BENEFÍCIOS

Assegurar a atuação independente para implementar as ações necessárias ao fortalecimento da governança corporativa, prevenção de corrupção e irregularidades, garantia de conformidade legal, transparência e *accountability*, proteção dos recursos públicos, reforço da cultura ética, facilitação da implementação de políticas e procedimentos.

3.1.3. Subeixo Garantia de investimento em ações de aprimoramento da Governança, Riscos e Compliance

É fundamental que a alta gestão da Cohab Minas garanta recursos adequados para a área de *compliance*, pois isso assegura que a Companhia possa implementar e manter práticas eficazes de conformidade e controle.

Investir na área de *compliance* é essencial para prevenir e detectar irregularidades, fraudes e não conformidades com as normas legais e regulatórias. Recursos suficientes permitem a formação e capacitação contínua da equipe, a adoção de tecnologias apropriadas e a realização de auditorias e monitoramentos regulares.

Além disso, um robusto sistema de *compliance* fortalece a integridade e a reputação da empresa, contribui para a confiança dos *stakeholders* e protege contra riscos financeiros e legais.

Garantir esses recursos demonstra o compromisso da alta gestão com a ética e a governança responsável, promovendo um ambiente de negócios mais seguro e sustentável.

AÇÃO

3.1.3.1.

CONTRATAÇÃO DE SISTEMAS DE GESTÃO DE RISCOS E COMPLIANCE

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Gerência de Processos e Indicadores

DESCRIÇÃO

Existem no mercado sistemas eficientes de gestão de riscos e de integridade, como canais de denúncia, que automatizam processos de controle, geram relatórios precisos e garantem a rastreabilidade das ações. O investimento em sistemas de *compliance* fortalece a capacidade da organização de manter uma postura ética, proteger sua reputação e evitar penalidades legais e financeiras, contribuindo para uma governança corporativa robusta e sustentável.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Gerenciar de forma eficaz os riscos associados ao não cumprimento de regulamentações e normas internas. Esses sistemas oferecem ferramentas e tecnologias para monitorar e avaliar a conformidade com leis e políticas, facilitando a detecção precoce de irregularidades e a prevenção de práticas ilícitas.

BENEFÍCIOS

Investir em sistemas para a área de *compliance* oferece benefícios cruciais, como a redução de riscos ao identificar e mitigar irregularidades e não conformidades, e a melhoria da eficiência operacional por meio da automação de processos e controle. Esses sistemas também promovem maior transparência e precisão nos relatórios, fortalecem a governança corporativa ao garantir a adesão a políticas e regulamentos, e ajudam a proteger a reputação da organização ao demonstrar um compromisso com a ética. Além disso, asseguram conformidade legal, facilitam a capacitação contínua dos colaboradores e permitem um rastreamento e auditoria eficazes das atividades, resultando em um ambiente de negócios mais seguro e sustentável.

3.1.4. Subeixo Comitê de Ética da Cohab Minas

Os Comitês de Ética têm como principal função supervisionar, investigar e assegurar que as práticas da empresa estejam alinhadas com seus princípios e normas éticas, e geralmente são compostos por membros da alta administração, representantes de áreas-chave e, em alguns casos, membros externos para garantir imparcialidade. Eles são encarregados de avaliar e resolver questões relacionadas a comportamentos e práticas éticas, processar denúncias, reclamações e atos correccionais.

AÇÃO

3.1.4.1.

CRIAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA DA COHAB MINAS

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA

Conselho de Administração

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO

Escritório de Integridade e Presidência

DESCRIÇÃO

Será responsável pelas ações correccionais e de investigações de denúncias relacionadas a violações ao Código de Conduta e Integridade - Política Anticorrupção, no âmbito da Cohab Minas. Será composta por 11 (onze) membros fixos, indicados pelo Diretor Presidente, e o *Cheif Compliance Officer*, que exercerá a presidência do Comitê. Os membros do Comitê de Ética passarão por treinamentos e qualificação, especialmente na condução de processos correccionais e administrativos, além de mediação, com o objetivo de trazer mais qualidade e celeridade às investigações internas e apuração de irregularidades.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Concentrar no Comitê de Ética as investigações, sindicâncias, demais processos correccionais e apurações de ilícitos dentro da Cohab Minas, além de assegurar o cumprimento ao inc. II do art. 10º do Decreto 47.528/18, que trata de assédio moral no âmbito do Estado de Minas Gerais, e Lei Federal 14.457/22.

BENEFÍCIOS

Mais celeridade na apuração de ilícitos, rastreabilidade dos processos e procedimentos, *accountability*, segurança na apuração de denúncias, equipe qualificada e preparada para lidar com situações que envolvam violações às políticas anticorrupção da Cohab Minas.

3.1.5. Subeixo Comissão Permanente de Integridade e Diversidade

A Cohab Minas está em fase avançada de estudos para a implementação do Relatório de Sustentabilidade, que seguirá os padrões do *Global Reporting Initiative* (GRI), reconhecidos internacionalmente. Este relatório, exigido pela Lei 13.303, funcionará como uma ferramenta para promover a transparência, retratando o comprometimento da Cohab Minas com a sustentabilidade e a inclusão.

Os dados e indicadores gerados pelo relatório servirão de base para a Comissão de Diversidade e Inclusão, permitindo identificar oportunidades de aprimoramento no ambiente corporativo, de modo a torná-lo mais inclusivo e diverso.

Com foco em obter mais esta conquista, a Cohab Minas implementará a próxima ação.

AÇÃO 3.1.5.1.	CRIAÇÃO DA COMISSÃO PERMANENTE DE INTEGRIDADE E DIVERSIDADE
ADMINISTRATIVA EXECUTORA	UNIDADE Presidência
ADMINISTRATIVA DE APOIO	UNIDADE Escritório de Integridade
DESCRIÇÃO	A diversidade e inclusão são tratados por algumas instituições como um dos pilares do sistema de <i>compliance</i> . A Diversidade e Inclusão (D&I) são conceitos complementares e importantes para a estratégia de <i>compliance</i> das empresas. Quando tratamos de diversidade, correlacionamos às características demográficas de um grupo de pessoas, como a proporção de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas LGBT e de diferentes gerações. Já quando a pauta é inclusão, significa reconhecer essas pessoas e garantir que tenham oportunidades iguais, além de se sentirem acolhidas e seguras. A inclusão da diversidade nos valores das empresas pode ajudar a construir um ambiente mais representativo, o que traz ganhos para os colaboradores e para a organização.
OBJETIVOS DA AÇÃO	Comissão com o objetivo de debater permanentemente e implementar mudanças necessárias e latentes em nossa sociedade relacionadas à inclusão e diversidade. Além de implementar o <i>Compliance</i> Antidiscriminatório, que analisa, detecta, mitiga e previne episódios negativos relacionados à diversidade racial, orientação sexual e de gênero, classes sociais, entre outros.
BENEFÍCIOS	Reverberar bons exemplos de inclusão, diversidade e de boas práticas de integridade na Cohab Minas.

3.2. Eixo Riscos e Controles Internos

A Cohab Minas possui uma Política de Gestão de Riscos, aprovada pelo Conselho de Administração, em sua 444ª Reunião, realizada em 17/09/2024, que adota o modelo das Três Linhas de Defesa, por ser prático, sucinto, e que auxilia na definição e comunicação dos papéis e responsabilidades das partes interessadas na gestão de riscos da Companhia.

- **Compete ao Conselho de Administração** : aprovar a Política de Gestão de Riscos da Companhia, acompanhar, de forma sistemática, a gestão de riscos.
- **Compete à Auditoria Interna** : avaliar, de forma sistemática, o processo de gerenciamento de riscos e recomendar melhorias.
- **Compete à Diretoria Executiva (DEX)** : Definir o apetite a risco da Companhia; garantir as medidas necessárias para o alinhamento entre o apetite ao risco/exposição a riscos; acompanhar as ações de gestão de riscos na sua área de atuação; apoiar o desenvolvimento e aprimoramento do processo de gestão de riscos, de forma a potencializar a identificação, tratamento e monitoramento dos riscos específicos, em consonância com esta política, com as diretrizes e com as normas corporativas, em articulação com o Escritório de Integridade da Companhia; fornecer ao Escritório de Integridade, sempre que demandado, todas as informações necessárias para a avaliação integrada dos riscos.
- **Compete ao Escritório de Integridade** : Definir metodologia corporativa de gestão de riscos pautada numa visão integrada e sistêmica, que possibilite um ambiente de contínuo monitoramento dos riscos da Companhia; disseminar conhecimentos e apoiar a aplicação das práticas em gerenciamento de riscos; reportar periodicamente à alta administração o efeito dos principais riscos identificados nos resultados da Companhia.
- **Compete aos empregados** : Atuar no processo de gestão de riscos, auxiliando na identificação, análise, tratamento e monitoramento dos riscos; comunicar tempestivamente aos administradores informações sobre riscos que venham ser identificados ou alterados, em que da unidade responsável pelo gerenciamento dos riscos que podem comprometer o atingimento dos objetivos da Companhia.

Para isso, a Companhia utiliza como ferramenta a Matriz de Riscos Corporativos, que auxilia na identificação dos riscos e na avaliação da probabilidade e do impacto de sua ocorrência. Dessa forma, a gestão dos riscos corporativos contribui com o processo de tomada de decisões, com a preservação de valor e com o aprimoramento dos níveis de governança da Companhia.

Dentro do Eixo de Avaliação de Riscos e Controles Internos, foram estabelecidos subeixos e ações que serão desenvolvidas para execução do Plano de Integridade da Cohab Minas, a seguir detalhados.

AÇÃO

3.2.1.

APRIMORAMENTO DA GESTÃO DE CONTROLES INTERNOS

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Presidência

DESCRIÇÃO

O aprimoramento da gestão de riscos consiste em fortalecer e refinar as práticas e processos utilizados para identificar, avaliar, monitorar e mitigar riscos que possam impactar negativamente a organização. Este processo envolve a atualização e a implementação de métodos e ferramentas mais eficazes para a análise de riscos, a melhoria dos controles internos e a capacitação contínua da equipe responsável.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Os objetivos principais são aumentar a capacidade da empresa de antecipar e responder a possíveis ameaças, proteger seus ativos e operações, e garantir a conformidade com regulamentos.

BENEFÍCIOS

Os benefícios desse aprimoramento incluem maior resiliência organizacional, uma melhor alocação de recursos, e a redução de perdas financeiras e operacionais, além de promover uma cultura de gerenciamento proativo que contribui para a eficiência e a sustentabilidade a longo prazo da empresa.

AÇÃO

3.2.2.

REALIZAÇÃO DE *DUE DILIGENCE* DE INTEGRIDADE EM TODAS AS CONTRATAÇÕES DE PESSOAS E TERCEIROS

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Gerência de Pessoas e Recursos Humanos e Gerência de Administração

DESCRIÇÃO

A realização de *Due Diligence* de Integridade em todas as contratações de pessoas e terceiros é crucial para assegurar que os novos colaboradores, fornecedores e parceiros comerciais estejam em conformidade com os padrões éticos e legais da empresa. Esse processo envolve uma investigação detalhada sobre a integridade e o histórico dos candidatos e entidades, buscando identificar possíveis riscos de envolvimento em práticas fraudulentas, corrupção, ou outras condutas antiéticas.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Os principais objetivos são prevenir a entrada de indivíduos ou empresas que possam comprometer a reputação e a conformidade da organização, além de garantir que todas as partes envolvidas estejam alinhadas com as políticas e normas da empresa.

BENEFÍCIOS

Os benefícios desse processo incluem a redução de riscos de reputação e legais, a proteção dos ativos e recursos da empresa, e a promoção de um ambiente de negócios mais transparente e seguro. A *Due Diligence* de Integridade também contribui para fortalecer a confiança dos *stakeholders*, assegurar a conformidade regulatória e promover uma cultura de ética e responsabilidade corporativa.

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Gerência de Administração

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO

O monitoramento da execução dos contratos da Companhia é o processo contínuo de supervisionar e avaliar o cumprimento das obrigações e condições estabelecidas em contratos com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais. Esse monitoramento envolve a verificação regular do desempenho das partes envolvidas, a conformidade com os termos contratuais e a resolução de quaisquer questões ou desvios que possam surgir durante a vigência do contrato.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Os objetivos principais desse monitoramento são garantir que os contratos sejam executados conforme acordado, identificar e corrigir rapidamente qualquer não conformidade ou problema, e assegurar que a Companhia obtenha o valor prometido e esperado pelos recursos investidos.

BENEFÍCIOS

Os benefícios incluem a melhoria na gestão de contratos, o fortalecimento da relação com os parceiros ao garantir que as expectativas e acordos sejam cumpridos, e a mitigação de riscos de litígios e penalidades decorrentes de falhas contratuais. Além disso, o monitoramento eficaz ajuda a otimizar o desempenho e a eficiência dos fornecedores e prestadores de serviços, assegurando a entrega de produtos e serviços de qualidade e promovendo a transparência e a *accountability* dentro da Companhia.

AÇÃO

3.2.4.

IMPLEMENTAÇÃO DO TERMO DE COMPROMISSO ANTICORRUPÇÃO, A SER ASSINADO POR TODOS OS COLABORADORES, INTERNOS E EXTERNOS, DA COHAB MINAS

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA

Gerência de Pessoas e Recursos Humanos

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO

Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO

A implementação do Termo de Compromisso Anticorrupção na Cohab Minas envolve a aplicação de um documento formal, já existente e atrelado ao Código de Conduta e Integridade, em que todos os colaboradores devem assinar. Este termo estabelece o compromisso de cada indivíduo com as políticas e práticas anticorrupção da organização. O Termo de Compromisso Anticorrupção delinea as expectativas da Cohab Minas em relação a comportamentos éticos, a adesão a leis e regulamentos anticorrupção e a importância de reportar quaisquer atividades suspeitas de corrupção.

OBJETIVOS DA AÇÃO

O principal objetivo da implementação do Termo de Compromisso Anticorrupção é assegurar que todos os colaboradores da Cohab Minas estejam cientes e comprometidos com os padrões éticos e legais estabelecidos pela organização. Ao exigir a assinatura do termo, a Cohab Minas busca formalizar o entendimento e a responsabilidade de cada indivíduo quanto à prevenção e combate à corrupção. Além disso, o termo tem a intenção de promover uma cultura de integridade e transparência, garantindo que todos os envolvidos estejam alinhados com as práticas anticorrupção e saibam como agir corretamente para evitar qualquer forma de corrupção ou conduta antiética.

BENEFÍCIOS

A implementação do Termo de Compromisso Anticorrupção na Cohab Minas oferece diversos benefícios importantes, incluindo o fortalecimento da integridade organizacional e a prevenção de corrupção ao definir claramente expectativas e comportamentos éticos. Além disso, promove maior conformidade legal e reduz o risco de penalidades, enquanto aumenta a transparência e a confiança entre a organização e seus *stakeholders*. A medida também melhora a gestão de riscos ao estabelecer mecanismos claros para reportar atividades suspeitas e conflitos de interesse, e facilita a responsabilização dos colaboradores ao criar um registro formal do compromisso com as políticas anticorrupção.

3.3. Eixo Políticas Internas, Código de Conduta Ética e Integridade

As políticas internas da Cohab Minas são definidas com o objetivo de nortear as relações da Companhia, por meio de princípios e regras preestabelecidos, que passam por diferentes alçadas de aprovação. De forma geral, elas estão diretamente ligadas às regras a serem seguidas por todo corpo funcional, diretivo, partes relacionadas e fornecedores da Cohab Minas.

No Código de Conduta e Integridade (Política Anticorrupção), Código de Conduta Ética, de *Compliance*, de Gestão de Riscos, além das demais políticas que constituem os normativos internos, estão descritas as condutas esperadas, dentro dos valores e princípios da organização, e aplicáveis a todo agente público, de forma clara, acessível e que indique medidas incorporadas no dia a dia das operações da Cohab Minas, que promovam e fomentem a cultura de conformidade e integridade, coibindo atos antiéticos e de corrupção.

Este conjunto de normativos internos forma um dos pilares ou eixo do Programa de Integridade da Cohab Minas, que está sempre em constante desenvolvimento e sendo aprimorado para acompanhar a evolução das relações sociais, mudanças culturais, fomento às melhores práticas de gestão, promoção de um melhor ambiente de trabalho para nossos colaboradores e a consequente elevação das entregas e serviços ao cidadão mineiro.

A Cohab Minas não só age para promover a cultura de integridade, o incentivo à conformidade, por meio de suas políticas internas, mas também implementa e promove as diretrizes estabelecidas pelo acionista controlador, o Estado de Minas Gerais.

Dentro do eixo de Políticas Internas, Código de Conduta Ética e Integridade, foram estabelecidas ações que serão desenvolvidas para execução do Plano de Integridade da Cohab Minas, a seguir detalhados.

AÇÃO

3.3.1.

PUBLICAÇÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Gabinete da Presidência

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO A Cohab Minas possui uma Política de Gestão de Riscos aprovada pelo Conselho de Administração e pouco divulgada. Como boa prática de transparência, é importante dar publicidade aos colaboradores e partes interessadas sobre a metodologia e regulamentação da gestão dos riscos da Companhia.

OBJETIVOS DA AÇÃO Dar publicidade à Política de Gestão de Riscos, para que os colaboradores e partes interessadas tenham conhecimento sobre sua metodologia e regulamentação, com a finalidade de identificar e tratar os riscos em que a Companhia está exposta para garantir uma tomada de decisão mais segura e o alcance dos melhores resultados para a Cohab Minas.

BENEFÍCIOS A implementação da Política de Gestão de Riscos promove uma cultura de maior profissionalismo, alinhando as práticas das áreas da empresa com os melhores padrões do mercado. A política auxilia a administração a tomar decisões mais embasadas e seguras, minimizando incertezas e melhorando o desempenho operacional da empresa.

AÇÃO

3.3.2.

REVISÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Conselho de Administração

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO A revisão do Código de Conduta Ética está prevista no próprio Código de Conduta Ética vigente e deve ser realizada periodicamente para garantir que ele esteja alinhado com os valores atuais da Companhia, garantindo sua relevância ao longo do tempo.

OBJETIVOS DA AÇÃO Renovar e reforçar a importância da dimensão ética em nossas decisões e práticas empresariais. Entender que os conceitos que norteiam a atuação ética da Cohab Minas evoluem, exigindo de nós adaptações constantes, tornando as diretrizes éticas mais claras e acessíveis a todos, garantindo que o código seja compreendido e aplicado de forma prática no dia a dia.

BENEFÍCIOS Estar sempre em conformidade com a legislação vigente, com as práticas profissionais e com as demandas da sociedade. Promove o fortalecimento de uma cultura organizacional baseada em princípios éticos, o que pode contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Ajuda a consolidar a imagem da Cohab Minas como uma instituição comprometida com a ética, o que é importante para a relação com a sociedade e com outros órgãos públicos.

**UNIDADE
ADMINISTRATIVA EXECUTORA**

Escritório de Integridade

**UNIDADE
ADMINISTRATIVA DE APOIO**

Conselho de Administração

DESCRIÇÃO

A revisão do Código de Conduta e Integridade envolve a atualização periódica do documento para garantir que ele reflita as normas, valores e princípios mais recentes da Cohab Minas. Isso inclui adequações às mudanças legislativas, e às melhores práticas de governança corporativa, além da incorporação de lições aprendidas e *feedback* dos empregados. A revisão também assegura que as diretrizes sobre comportamento ético e conformidade estejam alinhadas com as necessidades e realidades atuais da empresa.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Adaptar o Código às alterações legais e regulatórias, garantindo a conformidade com as leis e políticas internas; reforçar os princípios de ética e integridade da Companhia, alinhando-os com as melhores práticas de governança; reforçar o conhecimento e a conscientização sobre as responsabilidades éticas e comportamentais de todos os empregados; tornar as diretrizes mais claras e acessíveis para todos os colaboradores, facilitando a aplicação no dia a dia; trazer mais clareza sobre seu conteúdo como Política Anticorrupção.

BENEFÍCIOS

A revisão contínua assegura que a Cohab Minas esteja sempre em conformidade com a legislação vigente, evitando riscos legais e regulatórios; um código atualizado fortalece a imagem da empresa como comprometida com a ética e a integridade, o que beneficia sua relação com parceiros e *stakeholders*; ao garantir que os colaboradores conheçam e apliquem as políticas de integridade, a empresa minimiza o risco de práticas irregulares, fraudes e condutas antiéticas; um código acessível e atualizado aumenta o engajamento dos empregados com a cultura de integridade, promovendo comportamentos alinhados aos valores da Cohab Minas.

AÇÃO

3.3.4.

REVISÃO DO REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO DE ÉTICA DA COHAB MINAS

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA

Comissão de Ética

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO

Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO

A revisão do Regimento Interno da Comissão de Ética da Cohab Minas visa atualizar as diretrizes de funcionamento da Comissão de Ética da Cohab Minas, em consonância com o Código de Conduta Ética do Servidor Público e da Alta Administração Estadual e o Código de Conduta Ética da Cohab Minas, garantindo que as ações da Comissão estejam em conformidade com as normas vigentes, promovendo assim a equidade e um ambiente de trabalho mais íntegro e eficiente.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Alinhar o regimento às normas legais vigentes, bem como às diretrizes éticas e regulatórias mais recentes, garantindo que a Comissão de Ética esteja em conformidade com leis e políticas atuais, como o Código de Ética e Conduta dos Servidores Públicos, tornando-os mais claros, objetivos e eficientes, principalmente no que se refere à apuração de eventuais desvios éticos, garantindo que os conflitos e dilemas éticos sejam tratados de forma mais justa, imparcial e célere.

BENEFÍCIOS

Procedimentos mais seguros, evitando lacunas que possam gerar incertezas ou interpretações equivocadas. Com regras mais claras e atualizadas, a Comissão de Ética terá mais capacidade de prevenir situações de desvio de conduta, promovendo um ambiente de trabalho mais íntegro. Procedimentos mais claros e definidos podem acelerar a apuração de denúncias e situações de conflito ético, proporcionando mais eficiência e eficácia na resolução de casos. Ao promover a atualização periódica de seu regimento, a Comissão se torna mais eficiente, transparente e capacitada para promover uma cultura de ética sólida e confiável na Companhia. Isso beneficia não apenas os colaboradores, mas também fortalece a coesão interna e a imagem pública da Cohab Minas.

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Diretoria Executiva

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO

A ação de revisão da Política de Divulgação de Informações visa a atualização e o aprimoramento das diretrizes que orientam a comunicação institucional da Cohab Minas com seus diversos públicos. Essa política estabelece os critérios e procedimentos para a divulgação de informações de maneira transparente, garantindo que as partes interessadas tenham acesso a informações corretas.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Disciplinar o uso e a divulgação de informações no âmbito da Cohab Minas, visando estabelecer diretrizes, procedimentos e responsabilidades. Atendendo à transparência ativa, especificando o conteúdo que deve estar à disposição do público nos canais de comunicação oficiais da Companhia, contemplando, ainda, os procedimentos relativos à manutenção de sigilo acerca de informações não divulgadas.

BENEFÍCIOS

A revisão constante da política assegura que a empresa esteja em conformidade com as exigências legais, evitando sanções e fortalecendo a imagem da Companhia perante órgãos reguladores. Ao garantir que todas as informações sejam divulgadas de forma transparente e responsável, a Cohab Minas reforça sua credibilidade junto aos *stakeholders* e à sociedade, consolidando sua reputação de empresa ética e responsável.

Uma política bem estruturada e atualizada contribui para a prevenção de riscos relacionados à má interpretação de informações, boatos ou vazamento de dados confidenciais, protegendo a Companhia de possíveis danos reputacionais ou financeiros.

Por fim, a Política de Divulgação de Informações reforça o compromisso da empresa com o interesse público e o alinhamento estratégico de suas ações, gerando confiança.

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Comissão Lei Geral de Proteção de Dados da Cohab Minas

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO DPO – Procuradoria Jurídica

DESCRIÇÃO A importância de uma política de LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) reside na necessidade de garantir a conformidade com a legislação brasileira que regula o tratamento de dados pessoais. Esta política estabelece diretrizes e procedimentos para coletar, armazenar, processar e proteger informações pessoais de forma segura e ética, respeitando os direitos dos titulares dos dados e atendendo às exigências legais.

OBJETIVOS DA AÇÃO Os principais objetivos de uma política de LGPD são assegurar que a empresa esteja em conformidade com a legislação vigente, proteger os dados pessoais contra vazamentos e abusos, e promover a transparência nas práticas de tratamento de dados. A Política também visa capacitar os colaboradores sobre as melhores práticas para a proteção de dados e a correta execução dos direitos dos titulares, como acesso, correção e exclusão de informações pessoais.

BENEFÍCIOS Os benefícios para a Companhia incluem a redução do risco de penalidades e multas por não conformidade, a proteção da reputação e confiança da empresa ao demonstrar compromisso com a privacidade e a segurança dos dados, e a melhoria na gestão de informações pessoais. Além disso, uma política sólida de LGPD ajuda a evitar incidentes de segurança que podem causar danos financeiros e operacionais, e contribui para um ambiente de negócios mais seguro e transparente.

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Diretoria Executiva

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO

A Política de Transações com Partes Relacionadas estabelece regras e procedimentos para a realização de transações entre a Companhia e partes relacionadas, garantindo que essas operações sejam transparentes e em conformidade com normas legais e contábeis. A política visa minimizar conflitos de interesse e assegurar que as transações ocorram com equidade e alinhamento às melhores práticas de governança corporativa.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Estabelecer regras e procedimentos a serem observados quando da ocorrência de transação entre partes relacionadas e/ou de potencial conflito de interesses, a fim de assegurar a transparência e a equidade nas transações e garantir a aderência aos procedimentos legais e às melhores práticas de governança corporativa.

BENEFÍCIOS

A política contribui para um ambiente de negócios mais transparente, assegurando que as transações sejam divulgadas de forma clara e acessível. Regras bem definidas ajudam a evitar e gerenciar conflitos de interesse, fortalecendo a credibilidade da empresa. A política também fomenta um ambiente de governança robusto, alinhando a atuação da empresa aos interesses públicos e às normas legais, o que aumenta a confiança de *stakeholders*. Por fim, estabelecer critérios para as transações com partes relacionadas reforça a integridade e a conformidade da empresa, prevenindo riscos jurídicos e reputacionais.

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA

Diretoria Executiva

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO

Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO

A elaboração da Política de *Due Diligence* tem como foco a análise e avaliação de integridade em todas as contratações de pessoas físicas e jurídicas que firmem relações contratuais com a Cohab Minas. A política prevê a realização de diligências prévias que envolvem a coleta, a verificação e a análise de informações sobre os antecedentes éticos, legais e reputacionais de funcionários, prestadores de serviço, fornecedores e parceiros.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Avaliar preventivamente as práticas e histórico das pessoas e terceiros contratados, identificando e prevenindo riscos de envolvimento em atividades ilícitas ou antiéticas. Assegurar que todos os contratados estejam em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, reduzindo a exposição da Cohab Minas a penalidades jurídicas e danos reputacionais. Estabelecer uma cultura de transparência e ética nas relações com fornecedores, prestadores de serviços e colaboradores, assegurando que a cadeia de negócios siga princípios de responsabilidade social e corporativa. Instituir práticas de governança que garantam maior controle e vigilância sobre a integridade das contratações, alinhadas aos valores da Cohab Minas.

BENEFÍCIOS

A política ajudará a mitigar possíveis riscos de envolvimento em práticas ilícitas, assegurando que os parceiros de negócios mantenham um padrão ético elevado. Implementar práticas de *Due Diligence* em todas as contratações reforça a imagem da Cohab Minas como uma empresa comprometida com a ética, transparência e responsabilidade social, aumentando a confiança dos *stakeholders*. Garantir que todos os contratos e parcerias respeitem as normas legais e regulamentares evita complicações jurídicas futuras, trazendo maior segurança para as operações da empresa. Ao assegurar que os contratados compartilhem dos mesmos princípios de ética e integridade, a Cohab Minas promove relações mais duradouras e alinhadas com seus valores institucionais.

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Comitê de Ética

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade e Conselho de Administração

DESCRIÇÃO A elaboração do Regimento Interno do Comitê de Ética é fundamental para garantir o funcionamento eficiente e transparente desse órgão, que é responsável por promover e assegurar a conformidade com os princípios éticos dentro da organização. O regimento define as regras e procedimentos para a operação do comitê, incluindo a composição, responsabilidades, frequência das reuniões, processos para recebimento e análise de denúncias, e mecanismos de tomada de decisão.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Os principais objetivos da elaboração do Regimento Interno são estabelecer uma estrutura clara e consistente para a atuação do comitê, assegurar que todos os membros compreendam suas funções e obrigações, e garantir que as práticas e decisões sejam tomadas de forma justa e imparcial.

BENEFÍCIOS

Os benefícios dessa elaboração incluem o fortalecimento da governança ética na organização ao proporcionar um guia formal para as atividades do comitê, a promoção de uma cultura de integridade ao estabelecer procedimentos claros e transparentes para a resolução de questões éticas, e a facilitação da conformidade com regulamentações e melhores práticas. Além disso, um regimento bem elaborado melhora a eficiência operacional do comitê e aumenta a confiança dos colaboradores e *stakeholders* na capacidade da empresa de gerenciar e resolver questões éticas de maneira eficaz.

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA

Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO

Conselho de Administração

DESCRIÇÃO

A elaboração da Política de Recebimento e Tratamento de Denúncias é crucial para assegurar que uma organização possa lidar de maneira eficaz e ética com informações sobre possíveis irregularidades, fraudes ou violação de políticas internas. Esta Política define o processo pelo qual denúncias são recebidas, investigadas e tratadas, garantindo que exista um sistema claro e seguro para os colaboradores e outras partes interessadas reportarem suas preocupações.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Os principais objetivos da política são assegurar que todas as denúncias sejam tratadas de maneira confidencial e imparcial, proporcionar um mecanismo formal para a investigação de irregularidades e garantir que medidas corretivas sejam tomadas quando necessário. A política também visa encorajar a transparência e a responsabilidade, oferecendo uma plataforma segura para que questões éticas e legais sejam levantadas sem medo de retaliação.

BENEFÍCIOS

Os benefícios da elaboração dessa Política incluem a criação de um ambiente de trabalho mais transparente e ético, a mitigação de riscos legais e reputacionais ao resolver problemas antes que se tornem maiores, e a promoção de uma cultura de integridade onde os colaboradores se sintam apoiados e incentivados a reportar comportamentos inadequados. Além disso, uma política bem estruturada pode ajudar a proteger a organização contra práticas fraudulentas e não conformidades, assegurando que a empresa mantenha altos padrões de governança e conformidade.

AÇÃO**3.3.11.****ELABORAÇÃO DA POLÍTICA DE RECEBIMENTO DE BRINDES E PRESENTES DA COHAB MINAS****UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA** Diretoria Executiva**UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO** Escritório de Integridade**DESCRIÇÃO**

A Política de Recebimento de Brindes e Presentes da Cohab Minas deve garantir que os agentes públicos sigam padrões éticos e transparentes nas interações com entidades privadas e outros agentes públicos. Deve definir claramente as regras sobre o que pode ou não ser aceito e estabelecer mecanismos para lidar com casos em que o recebimento não é permitido.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Estabelecer diretrizes claras para o recebimento e oferecimento de brindes e presentes por agentes públicos; evitar conflitos de interesse e garantir que as decisões dos agentes públicos da Cohab Minas sejam tomadas de maneira imparcial, livre de influências externas; assegurar a transparência e integridade nas relações institucionais da Cohab Minas com agentes privados, de modo a preservar o interesse público e evitar abusos.

BENEFÍCIOS

A implementação da Política promove uma maior transparência nas relações da Cohab Minas, assegurando que todas as interações com agentes privados sejam devidamente monitoradas e regulamentadas. A política ajuda a proteger a integridade da Companhia, evitando a influência indevida de brindes ou presentes que possam comprometer a imparcialidade dos seus agentes públicos. Garante o cumprimento das normas e legislações de governança e ética pública, reforçando a confiança do público e das partes interessadas nas ações da Cohab. Ao definir regras claras, a política ajuda a evitar situações de conflito de interesse, o que pode melhorar a governança corporativa.

3.4. Eixo Canal de Comunicação, Denúncias e Investigações Internas

O Canal de Comunicação e Denúncias estabelece o relacionamento direto entre os seus usuários e a alta gestão, permitindo que todos tenham comunicação e tratamento com isonomia no que tange ao combate a irregularidades. Possibilita, ainda, que essa comunicação não incorra em retaliação, devido à possibilidade de anonimato e proteção à identidade do denunciante. Além de ser um importante gerador de insumos para a gestão de riscos, inclusive os de fraude e corrupção além de gerar novas oportunidades de melhorias nos processos internos.

Considerando o presente eixo, foram estabelecidas ações que serão desenvolvidas dentro deste eixo, que são fundamentais para execução do Plano de Integridade da Cohab Minas, a seguir detalhados.

AÇÃO

3.4.1.

APRIMORAMENTO DO CANAL DE DENÚNCIA DA COHAB MINAS

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Presidência

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO

A criação de um canal unificado de ouvidoria e denúncia na Cohab Minas é de extrema importância para promover a transparência e a eficiência na gestão de *feedback*, reclamações e denúncias. Esse canal serve como um ponto centralizado onde colaboradores, cidadãos e outras partes interessadas podem registrar suas preocupações, sugestões e denúncias de forma confidencial e acessível.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Os principais objetivos da criação desse canal são oferecer um meio claro e seguro para a comunicação de problemas e irregularidades, garantir que todas as denúncias sejam tratadas de forma imparcial e eficiente, e promover uma cultura de responsabilidade e integridade dentro da organização. Além disso, o canal unificado visa facilitar a gestão de informações e a coordenação de respostas, assegurando que todas as questões sejam abordadas de maneira consistente e conforme as políticas estabelecidas.

BENEFÍCIOS

Os benefícios desse Canal incluem a melhoria na identificação e resolução de problemas, a promoção de um ambiente de trabalho mais transparente e ético, e o aumento da confiança dos colaboradores e da comunidade na Cohab Minas. O Canal também contribui para a conformidade com regulamentos e melhores práticas de governança, ao assegurar que as preocupações sejam tratadas de maneira adequada e que as ações corretivas sejam implementadas quando necessário. Além disso, a centralização das denúncias e *feedbacks* permite uma análise mais eficaz das tendências e padrões, ajudando a organização a implementar melhorias contínuas e a prevenir problemas futuros.

AÇÃO

3.4.2.

DIVULGAR SISTEMA DE PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES - SPCI

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Comissão de Ética

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO O Decreto nº 48.417/2022 dispõe sobre situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função, no âmbito da Administração Pública Direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, inclusive empresas públicas. Por isso a importância da divulgação do SPCI pela Comissão de Ética.

OBJETIVOS DA AÇÃO O objetivo do sistema é possibilitar a gestão das consultas eletrônicas realizadas por agentes públicos do Estado, acerca de situações de potencial conflito de interesses, o que inclui a possibilidade de uso de informação privilegiada. Essas consultas serão apreciadas pelas Comissões de Ética ou pelo Conselho de Ética Pública - CONSET, a depender do cargo ocupado pelo consulente.

BENEFÍCIOS Proporcionar aos consulentes respostas mais ágeis com relação ao conflito de interesses, para identificar situações de impedimentos de agentes públicos, durante e após a ocupação do cargo ou o exercício da função.

3.5. Eixo Monitoramento e Aprimoramento do Programa de Integridade

Todo sistema de *Compliance* tem como um de seus principais pilares, o monitoramento. Ele exerce um papel de eixo fundamental, que é justamente o que permite a manutenção e o aprimoramento contínuo do Programa de Integridade. Dentro deste eixo, são desenvolvidas ações que objetivam esse aperfeiçoamento contínuo, prevenindo, detectando e oferecendo respostas às ocorrências de atos lesivos previstos em legislação específica.

Na Cohab Minas a busca por melhorias é contínua, especialmente no que toca à adequação, suficiência e eficácia na gestão do Programa de Integridade. Portanto há incentivo de que as áreas gestoras sejam capazes de identificar riscos ao Programa de Integridade e reportar ao Escritório de Integridade para que possa fazer a gestão das informações, assim, espera-se que as informações coletadas, analisadas e avaliadas sejam incluídas nos relatórios de *compliance* e usadas como base para identificar oportunidades de melhorias no desempenho do Programa de Integridade.

Com isso foram estabelecidas ações que serão desenvolvidas dentro deste eixo para execução do Plano de Integridade da Cohab Minas, a seguir detalhados.

**UNIDADE
ADMINISTRATIVA EXECUTORA**

Diretoria Administrativa

**UNIDADE
ADMINISTRATIVA DE APOIO**

Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta utilizada pelas empresas para avaliar e entender a percepção dos colaboradores sobre diversos aspectos do ambiente de trabalho. Identifica fatores que influenciam a satisfação, o engajamento e a produtividade dos funcionários, além de detectar pontos fortes e áreas que precisam de melhoria dentro da Cohab Minas.

OBJETIVOS DA AÇÃO

O principal objetivo é obter uma visão clara de como os colaboradores percebem a cultura, a comunicação, o ambiente e a gestão da empresa. Isso ajuda a identificar áreas que necessitam de ajustes para melhorar o bem-estar e a performance dos funcionários.

BENEFÍCIOS

A pesquisa de clima organizacional oferece uma série de benefícios significativos ao avaliar diversas dimensões do ambiente de trabalho. Ao analisar a comunicação interna, por exemplo, a empresa pode garantir que a clareza e a efetividade das informações entre líderes e colaboradores sejam otimizadas. A avaliação do estilo e da eficácia da liderança ajuda a identificar áreas de melhoria na gestão e no suporte aos funcionários. A pesquisa também permite entender como os colaboradores percebem o reconhecimento e as recompensas, possibilitando ajustes para valorizar melhor o desempenho. Além disso, ao examinar as condições físicas e emocionais do ambiente de trabalho, a organização pode melhorar o bem-estar dos funcionários. A identificação das oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional contribui para a criação de trajetórias de carreira mais satisfatórias, enquanto a análise da colaboração em equipe promove uma cultura de trabalho mais coesa. Por fim, avaliar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ajuda a implementar políticas que favoreçam uma melhor integração entre trabalho e vida pessoal, resultando em maior satisfação e produtividade.

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Presidência

DESCRIÇÃO

A pesquisa sobre percepção da integridade é uma abordagem utilizada para avaliar como os colaboradores da Cohab Minas percebem e vivenciam a integridade dentro do ambiente de trabalho. A integridade, neste contexto, refere-se à adesão a princípios éticos e morais, transparência, honestidade e conformidade com as normas e políticas da empresa. Esta pesquisa visa identificar o grau em que os funcionários acreditam que a organização e seus líderes atuam com honestidade e justiça.

OBJETIVOS DA AÇÃO

O objetivo é entender como a integridade é percebida na organização, tanto nas ações e comportamentos dos líderes quanto nas políticas e práticas institucionais. Essa percepção pode impactar a confiança, o engajamento e a satisfação dos colaboradores.

BENEFÍCIOS

Os benefícios são inúmeros, pois com base nos resultados da pesquisa sobre percepção da integridade, é crucial adotar ações direcionadas para abordar quaisquer áreas identificadas como problemáticas. Isso pode incluir a revisão e o fortalecimento das políticas de ética e conformidade, a implementação de programas de treinamento para promover práticas éticas, e a melhoria da comunicação interna sobre normas de integridade. Além disso, é fundamental estabelecer canais seguros e eficazes para que os colaboradores possam relatar comportamentos inadequados. Para garantir que os funcionários vejam a eficácia dessas ações, os resultados da pesquisa devem ser compartilhados com eles, demonstrando claramente as medidas que serão adotadas. Engajar os colaboradores no processo de melhoria e assegurar que suas preocupações sejam tratadas de forma transparente ajuda a construir e manter a confiança dentro da organização.

AÇÃO

3.5.3.

REALIZAÇÃO ANUAL DE *DUE DILIGENCE* DE INTEGRIDADE EM OCUPANTES DE CARGOS DE NÍVEL GERENCIAIS E SUPERIORES

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Gerência de Pessoas e Recursos Humanos

DESCRIÇÃO

A realização anual de *due diligence* de Integridade em ocupantes de cargos de nível gerencial e superiores é crucial para garantir a conformidade contínua com padrões éticos e legais e para manter a integridade organizacional. Esse processo envolve a revisão sistemática dos antecedentes e comportamentos dos líderes da empresa para identificar possíveis riscos de condutas inadequadas, como envolvimento em corrupção, fraudes ou outras práticas antiéticas.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Os objetivos principais da *due diligence* anual são assegurar que os líderes mantenham um histórico de conformidade com as normas e regulamentações, prevenir o envolvimento de indivíduos com antecedentes questionáveis em posições de alta responsabilidade, e proteger a reputação e a integridade da organização. Essa prática ajuda a garantir que os gerentes e executivos atuem com ética e responsabilidade, alinhando suas ações com os valores e políticas da empresa.

BENEFÍCIOS

Os benefícios dessa prática incluem a redução de riscos legais e reputacionais, a promoção de uma cultura de transparência e ética dentro da organização, e a construção de confiança entre *stakeholders* e colaboradores. Além disso, a *due diligence* anual ajuda a identificar e mitigar potenciais problemas antes que eles afetem negativamente a empresa, assegurando uma gestão mais eficaz e responsável. Essa abordagem proativa contribui para uma governança sólida, reforça a integridade e a responsabilidade na liderança, e fortalece a posição da empresa em um ambiente de negócios cada vez mais exigente e regulamentado.

AÇÃO

3.5.4.

EMISSÃO DE RELATÓRIO ANUAL AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE INDICADORES E MELHORIAS IMPLANTADAS A PARTIR DAS DENÚNCIAS RECEBIDAS AO LONGO DO ANO

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Presidência

DESCRIÇÃO

A emissão de um relatório anual ao Conselho de Administração sobre indicadores e melhorias implantadas a partir das denúncias recebidas ao longo do ano é fundamental para a transparência e a eficácia na gestão de conformidade e integridade dentro da organização. Esse relatório fornece uma visão abrangente sobre como as questões levantadas por meio de denúncias foram tratadas e quais ações corretivas foram implementadas para melhorar os processos e práticas internas.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Informar o Conselho de Administração: Fornecer ao Conselho uma visão detalhada e atualizada sobre a gestão das denúncias e a eficácia das medidas corretivas, permitindo uma supervisão mais informada e estratégica.

Avaliar a eficácia das ações corretivas: Monitorar e avaliar os resultados das melhorias implantadas, verificando se as ações corretivas têm sido eficazes na resolução dos problemas identificados e na prevenção de recorrências.

Reforçar a transparência: Garantir que a gestão e o Conselho tenham uma visão clara e transparente sobre como as denúncias são tratadas e como elas impactam a organização.

BENEFÍCIOS

Os benefícios dessa prática incluem a melhoria contínua dos processos e políticas da empresa com base no *feedback* recebido, o fortalecimento da governança corporativa ao garantir que as questões éticas e de *compliance* sejam abordadas de maneira sistemática e eficaz, e o aumento da confiança dos colaboradores e *stakeholders* na capacidade da empresa de lidar com problemas de forma proativa e responsável. Além disso, a emissão regular desses relatórios ajuda a demonstrar o compromisso da organização com a integridade e a responsabilidade, e contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais transparente e ético.

3.6. Eixo Comunicação e Treinamento

A Cohab Minas, buscará garantir que todos os colaboradores estejam continuamente informados sobre os princípios éticos e de integridade que norteiam suas atividades. A comunicação contínua e clara com os colaboradores e outros *stakeholders* é uma ferramenta fundamental para reverberar bons exemplos e fomentar uma cultura corporativa baseada em valores éticos e transparentes.

Visando também dar continuidade aos trabalhos iniciados no desenvolvimento do Plano de Integridade, a Cohab Minas também investirá na capacitação contínua e treinamento de seus colaboradores, para que estejam preparados a lidar com questões de conformidade, ética e integridade. A capacitação e a educação em integridade e ética também serão parte integrante da estrutura de gestão do Programa de Integridade da Cohab Minas, garantindo que os colaboradores entendam suas responsabilidades e estejam cientes das políticas e procedimentos relevantes.

Esses esforços também estão previstos na estratégia de longo prazo da Cohab (2024-2028), visando não apenas o cumprimento de suas obrigações legais, mas também a promoção de uma cultura corporativa robusta e alinhada com as melhores práticas de integridade e sustentabilidade.

Para desenvolvimento deste eixo foi planejada a remodelagem da comunicação por meio das ações abaixo detalhadas.

AÇÃO**3.6.1.****REMODELAGEM DA COMUNICAÇÃO POR MEIO DO CANAL “FALANDO DE ÉTICA DA COHAB MINAS”**

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Comunicação Institucional

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Escritório de Integridade

DESCRIÇÃO Publicar, semanalmente, textos que abordem questões relacionadas à ética.

OBJETIVOS DA AÇÃO

A cada momento de nossas vidas, temos que enfrentar situações inéditas e assim a ética passa a ser um debate necessário sobre o que queremos respeitar e os princípios que devem nortear nossa convivência, principalmente no âmbito profissional. Desta forma, a coluna busca nortear os colaboradores quanto às boas práticas, uma vez que ao compreender o conceito de ética e aplicá-lo em sua prática profissional, os indivíduos contribuem para um ambiente de trabalho saudável, promovendo relações interpessoais positivas, uma cultura organizacional sólida e resultados sustentáveis.

BENEFÍCIOS

Estimular um ambiente harmonioso na empresa; prevenção de atos antiéticos; aumento da relação da confiança com a empresa, colaboradores e equipe; melhoria da reputação da Companhia.

AÇÃO

3.6.2.

ELABORAÇÃO DO CALENDÁRIO COM CRONOGRAMA DE EVENTOS E CAPACITAÇÃO DE INTEGRIDADE

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Comunicação Institucional

DESCRIÇÃO Criação e implementação de um calendário anual que organiza os eventos e iniciativas relacionadas ao Plano de Integridade. Esse calendário incluirá datas importantes para palestras, treinamentos, *workshops*, campanhas, pílulas no “Bom Dia” e outras ações de *compliance*.

OBJETIVOS DA AÇÃO Garantir que a promoção da integridade ocorra de forma planejada e contínua, além de reforçar a conscientização dos empregados em torno das normas éticas e de *compliance* da Companhia.

BENEFÍCIOS Melhor organização das ações de *compliance*, aumento da adesão dos colaboradores aos eventos e maior conscientização sobre a importância da integridade, contribuindo para a mitigação de riscos éticos e comportamentais.

AÇÃO

3.6.3.

CAPACITAÇÃO SOBRE A GESTÃO DE RISCOS PARA TODAS AS ÁREAS DA COHAB MINAS ANUALMENTE

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Controladoria Geral do Estado

DESCRIÇÃO

A capacitação em gestão e identificação de riscos é um processo de formação e desenvolvimento de habilidades para que os colaboradores possam identificar, avaliar e gerenciar riscos de maneira eficaz. Este treinamento envolve a instrução sobre técnicas e ferramentas de análise de riscos, a compreensão dos tipos de riscos que a empresa pode enfrentar, e a implementação de estratégias de mitigação e controle.

OBJETIVOS DA AÇÃO

O objetivo principal é assegurar que os funcionários estejam aptos a reconhecer e responder proativamente a ameaças e oportunidades, minimizando a exposição da organização a riscos e promovendo uma abordagem estruturada para a gestão de riscos.

BENEFÍCIOS

Os benefícios para a empresa incluem uma maior capacidade de identificar riscos antes que eles se materializem, uma resposta mais rápida e eficaz a eventos adversos, e a promoção de uma cultura organizacional mais resiliente e informada. Além disso, a capacitação melhora a tomada de decisões, contribui para a proteção dos ativos e recursos, e fortalece a conformidade com regulamentações, resultando em uma operação mais eficiente e segura.

AÇÃO

3.6.4.

CONTRATAÇÃO DE PLATAFORMA DE TREINAMENTOS CORPORATIVOS

UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO Coordenação de Tecnologia da Informação

DESCRIÇÃO

Aquisição de uma plataforma que permita a disponibilização e acompanhamento dos treinamentos relacionados ao Plano de Integridade. A plataforma incluirá capacitações sobre ética, *compliance*, governança corporativa, entre outros.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Facilitar o acesso a treinamentos por parte dos empregados, garantindo que todos recebam o conteúdo necessário de maneira prática e eficiente, além de permitir o acompanhamento do progresso e desempenho dos participantes.

BENEFÍCIOS

Aumento da eficiência dos treinamentos, garantindo que todos os empregados tenham acesso ao conteúdo, promovendo uma cultura de integridade mais sólida. A plataforma possibilita realizar a gestão dos treinamentos aferindo presença, adesão, aplicando questionários para certificar o aprendizado, com a emissão de certificados, que podem ser mais uma ferramenta de avaliação de desempenho para avaliação de colaboradores.

AÇÃO**3.6.5.****PROMOÇÃO DA CULTURA ÉTICA, ATRAVÉS DE CAMPANHAS, PALESTRAS E PUBLICAÇÕES NO BOM DIA COHAB****UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA**

Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO

Comunicação Institucional

DESCRIÇÃO

Realização de campanhas de conscientização sobre ética e *compliance*, palestras e publicações periódicas no boletim interno "Bom Dia Cohab", destacando temas de integridade e boas práticas.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Fortalecer a cultura ética dentro da Companhia, disseminando constantemente informações sobre os princípios e diretrizes do Plano de Integridade, além de engajar os empregados nos valores de transparência e ética.

BENEFÍCIOS

Maior sensibilização dos empregados sobre os temas de integridade, redução de comportamentos que possam resultar em atos lesivos à Cohab Minas e incentivo à prática de valores éticos dentro e fora do ambiente de trabalho.

AÇÃO**3.6.6.****APRESENTAÇÃO DO SISTEMA DE COMPLIANCE AOS EMPREGADOS RECÉM-CONTRATADOS, NO MOMENTO DA INTEGRAÇÃO****UNIDADE ADMINISTRATIVA EXECUTORA**

Escritório de Integridade

UNIDADE ADMINISTRATIVA DE APOIO

Gerência de Pessoas e Recursos Humanos

DESCRIÇÃO

Inclusão de uma capacitação sobre o Plano de Integridade da Cohab Minas no processo de integração dos novos empregados, apresentando as políticas e os procedimentos éticos da Companhia.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Garantir que todos os empregados, desde o primeiro dia na empresa, estejam cientes das normas éticas e de *compliance* que devem ser seguidas.

BENEFÍCIOS

Maior aderência dos novos colaboradores aos valores éticos e normativos, além de contribuir para a prevenção de desvios de conduta e infrações desde o primeiro momento de suas atividades.

AÇÃO**3.6.7.**

TREINAMENTO ANUAL E NO MOMENTO DA ADMISSÃO PARA TODOS OS EMPREGADOS SOBRE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA, CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE (POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO) E DEMAIS POLÍTICAS QUE INTEGRAM O PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA COHAB MINAS

**UNIDADE
ADMINISTRATIVA EXECUTORA**

Escritório de Integridade

**UNIDADE
ADMINISTRATIVA DE APOIO**

Gerência de Pessoas e Recursos Humanos

DESCRIÇÃO

Realização de treinamentos anuais obrigatórios, além de um treinamento inicial para novos colaboradores, abordando os principais códigos e políticas que integram o Plano de Integridade da Cohab Minas.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Assegurar que todos os empregados compreendam e apliquem corretamente os princípios e regras estabelecidos nos códigos e políticas da empresa, visando a manutenção de um ambiente de trabalho ético.

BENEFÍCIOS

Melhoria da conformidade interna e prevenção de práticas que possam resultar em danos reputacionais ou legais para a Companhia, além de promover uma cultura de integridade bem fundamentada.

AÇÃO**3.6.8.**

TREINAMENTO DOS ADMINISTRADORES E CONSELHEIROS FISCAIS ESPECÍFICO SOBRE TEMAS RELACIONADOS À GOVERNANÇA CORPORATIVA, À POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS, À LEI ANTICORRUPÇÃO E AOS DEMAIS TEMAS RELACIONADOS ÀS ATIVIDADES DA EMPRESA

**UNIDADE
ADMINISTRATIVA EXECUTORA**

Escritório de Integridade

**UNIDADE
ADMINISTRATIVA DE APOIO**

Gerência de Administração

DESCRIÇÃO

Capacitação periódica voltada para os administradores e conselheiros fiscais, com foco em governança corporativa, política de gestão de riscos, Lei Anticorrupção e outras regulamentações aplicáveis às atividades da Cohab Minas.

OBJETIVOS DA AÇÃO

Garantir que os administradores e conselheiros tenham conhecimento aprofundado sobre os temas que impactam diretamente a governança e gestão da empresa, fortalecendo a tomada de decisões.

BENEFÍCIOS

Fortalecimento da governança corporativa, melhoria na gestão de riscos e conformidade com a legislação vigente, resultando em uma atuação mais eficiente e responsável da alta administração.



4 Conclusão

A execução efetiva das ações propostas no Plano de Integridade é de suma importância para garantir que os objetivos estabelecidos sejam alcançados e para promover uma cultura organizacional baseada em ética e transparência.

Implementar as medidas propostas com rigor ajudará a Cohab Minas a mitigar riscos, evitar práticas antiéticas e reforçar sua reputação como uma organização confiável e responsável. A execução bem-sucedida também garantirá que o Programa de Integridade se torne uma parte integral das operações diárias, contribuindo para a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo da empresa.

Em resumo, a Cohab Minas está se posicionando para estabelecer um padrão elevado de integridade e conformidade. A implementação rigorosa e contínua das ações do Plano de Integridade será fundamental para alcançar os objetivos desejados e para assegurar que a Cohab Minas continue a ser uma organização respeitada e confiável.



COHAB MINAS

