

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

**ebrasil**  
Eletricidade do Brasil



## **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

### **ELETRICIDADE DO BRASIL S.A. - EBRASIL**

#### **1. INTRODUÇÃO**

##### **1.1. Mensagem da Administração**

A **EBRASIL** desenvolve suas atividades baseando-se nos seus valores fundamentais de ética, excelência, presteza, inovação, capacidade de realização e resiliência, os quais devem ser observados por todos os seus Colaboradores e Membros em cada ação realizada.

Nossa grande missão, como empresa do ramo de geração de energia elétrica, é de Desenvolver e operar empreendimentos para a geração de energia elétrica por meio de fontes diversificadas, ampliando a alta performance atingida, apoiando o desenvolvimento sustentável, sempre valorizando o nosso capital humano;

Destarte, a fim de melhor assegurar a adequação de nossas atividades aos valores e crenças da empresa, bem como à legislação vigente, elaboramos este Código de Ética e Conduta, o qual integra o Programa de Compliance da EBRASIL, cuja finalidade é estabelecer de forma clara e precisa os padrões de comportamento que devem ser adotados pelos Membros e Colaboradores da organização em suas ações junto aos seus pares, clientes, fornecedores, concorrentes, prestadores de serviços e demais Terceiros, a fim de garantir a plena excelência no desenvolvimento dos nossos negócios.

#### **2. OBJETIVO E APLICABILIDADE**

2.1 A Ebrasil tem o compromisso de respeitar e cumprir rigorosamente a legislação vigente e os regulamentos aplicáveis nas cidades onde atua, incluindo, mas não se limitando, às legislações anticorrupção e antitruste.

Diante disso, o presente Código de Ética e Conduta da Ebrasil - Eletricidade do Brasil S.A. ("Código") abrange e aborda os princípios e valores organizacionais que devem orientar os nossos profissionais/colaboradores, fornecedores, pessoas com as quais fazemos negócios, em sua forma de agir, se relacionar e conduzir os negócios, de forma a não permitir e/ou conviver com atos que

contrariem os nossos princípios éticos, sempre prezando pela salvaguarda das práticas anticorrupção.

2.3 Com seus acionistas e investidores, a Ebrasil busca ter uma interação totalmente lastreada no atendimento aos ditames legais e normas jurídicas vigentes, através da adoção das melhores práticas de governança e na transparência, na comunicação, divulgação de informações e publicação pontual de informações que permitam o acompanhamento das atividades e avaliação do desempenho.

2.4 A organização deve obedecer os padrões éticos para a condução dos negócios, bem como a apresentação de diretrizes para atendimento às exigências legais, que também deverão ser observadas no desempenho das atividades, de forma a manter os melhores parâmetros de ética, excelência, transparência e eficiência.

2.5 O presente Código promove o cumprimento das de práticas Anticorrupção junto aos colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes, entes da administração pública em geral, dentro e fora do Brasil, na forma de toda a legislação brasileira aplicável, incluindo, sem limitar-se a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), Lei de Lavagem (Lei nº 9.613/98) e Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/92), do Foreign Corrupt Practices Act de 1977 – FCPA e do UK Bribery Act de 2010 – UKBA, bem como das regras de Anticorrupção inserida no presente instrumento.

2.6 A Ebrasil buscará, com a manutenção e atualização das normas aqui inseridas, mapear os riscos a que a empresa se sujeita, bem como identificar e controlar o seu desempenho e atuação no mercado. Assim, é oportuno afirmar que a Ebrasil objetiva melhorar e aperfeiçoar o desempenho organizacional, mitigar os riscos, oferecer confiança ao contratar com o poder público, preservar a boa imagem institucional e manter a qualidade de produtos e serviços.

2.7. O presente código estabelece diretrizes gerais, portanto cabe a cada agente ter bom senso e se assegurar do perfeito entendimento da legislação aplicável e das regras internas expostas neste documento, mesmo sabendo que aqui não expomos de forma exaustiva todas as situações vivenciadas no dia-a-dia dos negócios da Ebrasil e suas controladas, buscando auxílio junto ao Setor de Compliance em caso de dúvida. A alegação do desconhecimento das

regras não será aceita como justificativa no caso de quaisquer ações realizadas em desconformidade com o presente Código.

2.8 Nenhuma razão, incluindo o desejo de cumprir as metas de negócios, deve ser utilizada como desculpa para violar a legislação aplicável ou este Código de Conduta e Ética.

2.9 O Membro e/ou Colaborador que violar a legislação aplicável e/ou este Código estará sujeito a ações disciplinares, que podem ser desde uma advertência até o desligamento da empresa/rescisão do contrato, sem prejuízo de denúncia às autoridades competentes.

2.10 Os líderes que tolerarem passivamente violações dos Membros e/ou Colaboradores de sua equipe também podem sofrer sanções por omissão, por este motivo as regras e os princípios deste código deverão ser amplamente divulgados e conhecidos por todos aqueles que se encontram por ele abrangidos.

### **3.0 CÓDIGO DE COMPLIANCE E AS LEIS**

3.1 As atividades da Ebrasil estão sujeitas às leis internacionais, federais, estaduais e municipais vigentes e aplicáveis, de acordo com os territórios de atuação da empresa e sua abrangência.

3.2 Se ocorrer conflito entre as leis aplicáveis e as regras deste Código de Conduta, deve-se seguir sempre o padrão mais conservador.

### **4. RELACIONAMENTO COM COLABORADORES**

4.1. A contratação de Colaboradores deverá ser baseada em critérios estritamente legais e técnicos de qualidade e custo, capazes de garantir a qualidade e competitividade dos produtos comercializados e serviços prestados ao mercado. Assim, a Ebrasil deverá tomar as providências necessárias para que seus parceiros comerciais sejam renomados e qualificados, cujos contratos deverão contemplar um valor justo de mercado.

4.2 A Ebrasil e seus Colaboradores comprometem-se, na condução dos seus processos de contratação e na gestão de seus contratos, a zelar pela excelência no relacionamento, em consonância com os valores e princípios universais, tais como os direitos humanos, direitos

fundamentais do trabalho e direitos aplicáveis ao meio ambiente e sustentabilidade.

4.3 Na relação com os Colaboradores, a empresa visará o cumprimento integral de todas as obrigações contratuais pactuadas.

4.4. Os Colaboradores terão o dever de promover os interesses legítimos da Ebrasil sempre que surgir uma oportunidade. Sendo assim, os Colaboradores estão proibidos de: (i) aproveitar para si quaisquer oportunidades descobertas por meios e informações de propriedade da Ebrasil, ou decorrente de vantagens do cargo ocupado, (ii) utilizar meios e informações de propriedade da Ebrasil, ou vantagens da posição ocupada para benefício pessoal, e (iii) concorrer, direta ou indiretamente, com a Ebrasil.

4.5. Todos os Membros e Colaboradores da Ebrasil serão submetidos a treinamentos anuais sobre as diretrizes e procedimentos contidos neste Código e demais políticas que possam integrar o Programa de Compliance da empresa. Na oportunidade, todos os presentes assinarão a lista de presença, que servirá como prova do comparecimento ao treinamento e atestará que os Membros e Colaboradores compreendem e estão cumprindo as diretrizes e normas relativas ao Programa de Compliance da organização.

## **5. AMBIENTE DE TRABALHO**

5.1. A EBrasil valoriza a diversidade de nossa força de trabalho e está comprometida com a manutenção de um local de trabalho seguro, com oportunidades iguais para todos, livre de qualquer discriminação e assédio com base na raça, cor, crença, religião, sexo, idade, incapacidade, nacionalidade, descendência, ascendência, cidadania, serviço nas forças armadas, situação conjugal, estado civil ou situação militar, orientação sexual ou qualquer outro fator discriminatório ou intolerável.

5.2 O conceito de meritocracia é fortemente incentivado, não sendo permitida qualquer forma de protecionismo entre líderes e liderados. As oportunidades de desenvolvimento profissional seguirão a diretriz de reconhecimento dos talentos e resultados licitamente trazidos à companhia pelos administradores e colaboradores. A EBrasil incentiva a formação dos administradores e colaboradores, promovendo treinamentos específicos sempre que necessário. É desejável o

comprometimento dos administradores e colaboradores com os programas de desenvolvimento que venham a ser oferecidos

5.3. Não será admitido o emprego, direto ou por quaisquer Terceiros ligados à Ebrasil, sob qualquer aspecto e em qualquer grau, de mão de obra infantil ou forçada e, tampouco, a exploração sexual ou tráfico de seres humanos.

5.4. Todo e qualquer tipo de constrangimento moral ou sexual é crime e não será admitido pela empresa. Os Colaboradores e/ou Membros que tomarem conhecimento desse tipo de ocorrência, deverão reportá-la imediatamente ao Setor de Compliance.

5.5. A Ebrasil se compromete a fornecer instalações e equipamentos de proteção apropriados a cada uma das atividades desenvolvidas, observadas as exigências de legislação vigente, sendo certo que cada um dos Colaboradores e Membros da Ebrasil deverá, no exercício das suas funções, cumprir todos os avisos, normas e procedimentos padrão da empresa, bem como as leis de segurança e saúde aplicáveis.

5.5. A Ebrasil atende a todas as leis e normas relativas à Segurança do Trabalho, bem como cumpre com todas as disposições relativas à legislação trabalhista vigente.

5.6. É absolutamente proibido estar sob a influência de drogas, álcool ou entorpecentes no ambiente corporativo, seja no âmbito interno da empresa ou, ainda, externamente quando em representação da empresa. O consumo de álcool internamente fica restrito, portanto, às celebrações, desde que previamente autorizado pela empresa.

## **6. RELAÇÕES ENTRE MEMBROS**

6.1. Para evitar conflitos de interesses, os relacionamentos afetivos (cônjuges, companheiros, namorados) ou de parentesco até terceiro grau não são aceitos em regra em situações em que há relação de subordinação, direta ou indireta, ou que um dos Colaboradores relacionados ocupe cargo que possibilite afetar a relação de trabalho, contratação, avaliação, promoção e/ou demissão do outro.

6.2. Qualquer relação afetiva entre Colaboradores deve ser comunicada ao gestor imediato de ambos, que fará o reporte de tal situação ao Setor de Compliance, para avaliação da existência ou não de conflito de interesse.

6.3. Questões particulares não podem interferir na rotina de trabalho, sejam elas discussões ou demonstrações públicas de afeto.

6.4. Entende-se por parentesco ou parente até terceiro grau, para os fins do Código de Conduta: pai, mãe, cônjuge, companheiro(a), filho(a), irmão(ã), avô(ó), bisavô(ó), neto(a), bisneto(a), tio(a), sobrinho(a) e primo(a).

## **7. ATIVIDADE POLÍTICA**

7.1. A Ebrasil respeita o direito dos seus Membros e Colaboradores de participarem da vida política do país. Entretanto, fica proibida toda e qualquer manifestação de atividade político-partidária no ambiente de trabalho. O Membro/Colaborador não pode usar seu cargo ou o nome da empresa nas atividades particulares em que participar.

## **8. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA – FUNCIONÁRIOS**

8.1. Durante o horário de trabalho, os Membros devem dedicar seu tempo integralmente às atividades inerentes ao seu cargo, não sendo aceito execução de outras atividades profissionais ou particulares, tais como, mas não se limitando a, comercialização de qualquer tipo de produto e/ou serviço nas dependências da Ebrasil.

8.2. Aqueles Membros que possuem atividades profissionais paralelas, tais como, mas não se limitando a, empreendimentos comerciais, atividades acadêmicas de ensino e pesquisa, prestação de consultorias, etc., devem relatar imediatamente sua condição ao Setor de Compliance, que avaliará possíveis conflitos de interesse e eventuais situações de concorrência com o horário de trabalho, bem como eventuais incompatibilidades com a atividade desempenhada na empresa.

## **9. CONFLITOS DE INTERESSES**

9.1. Os Membros e Colaboradores da Ebrasil têm o dever de lealdade com a empresa. Desse modo, é vedada a atuação, de qualquer Membro e/ou Colaborador, em atividades que possam gerar conflito de interesses.

9.2 O conflito de interesses ocorre quando, por conta de um interesse próprio, um administrador ou colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios ou interesses da Ebrasil, tomando uma decisão inapropriada, deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais, bem como quando um Membro/Colaborador, ou um integrante de sua família, receber benefícios pessoais inadequados em decorrência de sua posição ou cargo na empresa. Para que não restem dúvidas, hipóteses de conflitos de interesse reais ou potenciais ocorrem sempre que:

- (i) um Membro ocupar um cargo externo ou estiver envolvido em uma atividade externa que afete o desempenho das suas tarefas na Ebrasil;
- (ii) um Colaborador ocupar um cargo externo ou estiver envolvido em uma atividade externa que prejudique significativamente suas tarefas na Ebrasil;
- (iii) um Membro/Colaborador, ou qualquer integrante da sua família, for empregado, atuar como consultor ou possuir títulos ou porcentagem de participação (outros que não sejam investimento nominal em títulos mobiliários de uma empresa de capital aberto), de qualquer forma, relacionado a um concorrente, fornecedor da empresa, ou envolvido em uma *joint venture* com a Ebrasil; ou
- (iv) um Membro/Colaborador, ou qualquer integrante da sua família, adquirir participação em qualquer entidade, ou a possibilidade dele ser cotado pela Ebrasil como possível candidato a uma operação de fusão, aquisição e/ou *joint venture*.

9.3. A contratação de Terceiros que tenham - ou cujos membros possuam - parentesco até o terceiro grau com algum Colaborador ou Membro da Ebrasil poderá ser autorizada, desde que previamente informada ao Setor de Compliance, e desde que não haja quaisquer privilégios no processo de negociação, o qual deverá ser conduzido em igualdade de condições com os demais ofertantes.

9.4. Os Membros e Colaboradores deverão relatar imediatamente e por escrito ao Setor de Compliance qualquer conflito de interesses, real ou potencial, que possa se sujeitar, para que seja analisado e monitorado, a fim de que a questão seja resolvida. Tais relatos poderão ser protegidos por confidencialidade, conforme o caso.

## **10. DOAÇÕES, PRESENTES E BRINDES**

10.1. O procedimento que deverá ser observado para o recebimento e concessão de doações, presentes e brindes está especificado na Política para concessão ou recebimento de doação, presentes e brindes da Ebrasil.

## **11. PATRIMÔNIO E RECURSOS**

11.1. Todos os Colaboradores e Membros devem cuidar e utilizar corretamente os ativos da Ebrasil, que são para uso exclusivamente profissional.

11.2. Os bens e os recursos da Ebrasil, sejam eles financeiros, computadores, impressoras, móveis, instalações, veículos, uniformes, máquinas, ferramentas, documentos, sistemas, ideias, conceitos, marcas, registros, informações e quaisquer outros, deverão ser tratados com responsabilidade e respeito por todos os seus Membros e Colaboradores, e utilizados exclusivamente em benefício da empresa, sendo certo que todos os dados ali produzidos serão de natureza confidencial e de propriedade e livre acesso da Ebrasil.

11.3. É proibido retirar do local de trabalho equipamentos, documentos e/ou quaisquer outros bens e recursos da companhia, sem a prévia autorização do gestor direto. O envio de arquivos digitais para Terceiros deve atender à finalidade dos negócios da Ebrasil.

## **12. SIGILO DE INFORMAÇÕES**

12.1. Nenhum Membro ou Colaborador utilizará ou divulgará quaisquer informações que ele tenha obtido em decorrência do seu vínculo empregatício ou relacionamento com a Ebrasil para fins de ganho pessoal, as quais possuem caráter estritamente confidencial, sendo de propriedade e livre acesso da companhia.

12.2. Informações confidenciais e privadas da Ebrasil incluem todas as informações que não são públicas e que possam ser usadas por concorrentes ou, ainda, prejudiquem a empresa e seus clientes, se reveladas. Nenhum Membro, Colaborador ou Terceiro poderá usar, comprar, vender, divulgar ou fazer negócios com as informações confidenciais e privadas da Ebrasil, sem o consentimento prévio e por escrito desta.

12.3. É vedado o compartilhamento de informações sobre a Ebrasil com seus concorrentes no que diz respeito aos seus preços, custos, plano de produção, estratégias comerciais ou qualquer outra informação confidencial.

12.4. A Ebrasil resguarda o sigilo e a privacidade das informações pessoais e financeiras de seus Membros, Colaboradores e Terceiros, tratando todas as informações fornecidas como sigilosas, sendo permitida a sua transmissão a Terceiros apenas no caso de expressa anuência prévia dos titulares de tais informações. Dessa forma, os Membros deverão zelar pela manutenção do sigilo e da confidencialidade das informações relativas a todos aqueles que mantenham ou mantiveram vínculo jurídico e contratual com a Ebrasil.

12.5 Os equipamentos, tais como computadores, celulares e sistemas, incluindo correio eletrônico (e-mail) e aplicativos de mensagens, são ferramentas de trabalho fornecidas pela empresa e de sua propriedade. Portanto, devem ser utilizados exclusivamente para assuntos pertinentes ao seu trabalho.

12.6 A Ebrasil poderá, quando entender necessário, monitorar o uso de seu patrimônio. Isso quer dizer que, tanto os computadores, quanto os celulares, poderão ser inspecionados, inclusive, no que diz respeito ao conteúdo das informações neles contidas (ligações, sites, e-mails, mensagens de texto etc.).

12.7 O patrimônio da Ebrasil deve ser usado exclusivamente para assuntos corporativos e deve ser evitado o seu uso pessoal, na medida do possível

12.5. Ao término da relação empregatícia, os Membros da empresa deverão devolver todos os produtos, equipamentos e documentos, bem como quaisquer informações recebidas ou adquiridas, além de todas as correspondências e/ou outras comunicações recebidas mantidas ou elaboradas durante o respectivo vínculo empregatício.

12.6. A divulgação de informações às autoridades em virtude de decisões judiciais, administrativas ou arbitrais deverão ser prévia e tempestivamente comunicadas aos administradores e ao Setor de Compliance da Ebrasil, para que decidam sobre a forma mais adequada para tal divulgação.

## **13. PROPRIEDADE INTELECTUAL**

13.1. Nos termos da Lei 9.279/1996, todos os produtos, documentos, arquivos, metodologias, fórmulas, relatórios e demais ativos intangíveis desenvolvidos e produzidos por força das atividades na Ebrasil, ou a elas diretamente relacionadas, têm sua propriedade intelectual atribuída exclusivamente à Ebrasil. Neste sentido, será permitido o compartilhamento ou divulgação de tais ativos apenas no caso de autorização expressa e por escrito dos administradores da empresa.

13.2. A divulgação, utilização, negociação ou adaptação indevida de qualquer ativo sujeito à proteção intelectual da Ebrasil, fora do ambiente de trabalho, estará sujeita à apuração de responsabilidade nas esferas cível e criminal.

#### **14. REDES SOCIAIS E SITES PESSOAIS**

14.1 Os Membros e Colaboradores são responsáveis pela boa reputação da Ebrasil e o conteúdo produzido por eles tem a capacidade de impactar em suas próprias imagens e, indiretamente, também na imagem da empresa. Assim, é preciso que cada Membro e Colaborador compreenda o seu papel neste contexto.

14.2. O fato de ter um vínculo comercial ou trabalhista com a Ebrasil, estabelece automaticamente uma relação entre o conteúdo que produz nos ambientes digitais e a imagem da Ebrasil. Desse modo, os Membros e Colaboradores devem se sentir e agir como parte da comunicação da empresa, além de corresponsáveis também pelo sucesso dos negócios.

14.3. Para preservar a imagem e os interesses da organização, bem como das nossas marcas e produtos, a participação dos Membros e Colaboradores em redes sociais e sites não pode colocar em risco os valores que a Ebrasil preserva. Dessa forma, os Membros e Colaboradores devem seguir as orientações propostas neste Código de Conduta.

#### **15. RELACIONAMENTO COM COLABORADORES E TERCEIROS**

15.1. As interações da Ebrasil com os seu Colaboradores e Terceiros deverão ser de natureza exclusivamente profissional. A contratação de

Colaboradores e Terceiros deverá ser documentada em prontuários, com seus respectivos dados cadastrais e instrumentos contratuais necessários, devendo a cópia da documentação ser arquivada na sede da empresa.

15.2. Com o objetivo de garantir a qualidade da contratação de Colaboradores e Terceiros, a Ebrasil exigirá dos contratados todos os documentos que comprovem a sua regularidade, para fins de análise prévia de risco, a exemplo dos seguintes instrumentos: documentos societários, licenças e autorizações de funcionamento, certidões negativas de débitos tributários, trabalhista e previdenciários, documentação de registro de seus funcionários e balanços patrimoniais.

15.3. Todos os pagamentos e transações com Colaboradores e Terceiros devem ser registrados e declarados com precisão nos livros contábeis, contas e registros da Ebrasil, devendo refletir de maneira clara e transparente a natureza da operação com detalhamento suficiente.

15.4. É vedado qualquer tipo de ação coordenada da Ebrasil com demais empresas concorrentes, ou com o representantes do poder público/administração, com o objetivo de eliminar a concorrência, aumentar preços de produtos ou fixar preço entre os concorrentes de certame licitatório ou em contratações privadas. Da mesma forma, é estritamente proibida a concessão de propostas fictícias ou de cobertura objetivando o benefício da Ebrasil, bem como não é permitido o diálogo com concorrentes a respeito de política de preços, vantagens competitivas, termos de contratos, custos e outros itens que possam configurar violação dos princípios de livre concorrência e reserva de mercado.

15.5. A empresa não fará quaisquer pagamentos inadequados a oficiais, funcionários, clientes, indivíduos ou entidades, sejam eles governamentais ou não, tampouco solicitará ou aceitará quaisquer pagamentos inadequados de fornecedores, clientes ou qualquer indivíduo/entidade que deseje fazer negócios com a Ebrasil.

15.7. É vedado o pagamento, direto ou indireto, para Representantes do Poder Público, Políticos, Colaboradores, Autoridades, e/ou Terceiros, com o objetivo de facilitar agendamentos para reuniões de vendas, para acesso e/ou fornecimento de amostras, dentre outras medidas.

15.8. A Ebrasil crê na competitividade como item fundamental para a manutenção de nosso negócio, estando absolutamente comprometida com todos os regramentos contidos na legislação concorrencial, cabendo, portanto, a cada um dos Membros e Colaboradores da empresa conhecer e cumprir as leis concorrenciais aplicáveis ao nosso negócio em particular.

15.9. A empresa, por meio de seus Membros, invariavelmente, deve buscar parceiros que se identifiquem e comprometam-se com os valores, crenças e compromissos contidos neste Código, sendo certo que a formalização de parcerias deverá ter como condição precedente a adesão, por todos os participantes, às regras previstas neste Código de Conduta, por meio da assinatura de termo de adesão, o qual deverá compor a documentação de que trata o item 16.2. acima, conforme modelo em anexo (Anexo I).

## **16. CONCESSÃO DE PATROCÍNIOS**

16.1. O procedimento que deverá ser observado para a concessão de patrocínios está especificado na Política para concessão de patrocínio da Ebrasil.

16.2. Enquanto não estabelecida a Política para concessão de patrocínio da Ebrasil, os eventuais casos deverão ser deliberados pelo comitê de compliance.

## **17. DA PARTICIPAÇÃO EM LICITAÇÕES**

17.1. A Ebrasil participa constantemente de leilões, portanto, deve conduzir seus negócios com a Administração Pública sempre de forma transparente, ética e íntegra, para continuar prestando o melhor serviço no segmento energético e infra-estrutura.

17.2 Qualquer prática que prejudique a Administração Pública deve, obrigatoriamente, ser rejeitada e evitada pelos administradores e colaboradores. Fraudes relativas às licitações e engajamento em atos contrários às boas práticas da concorrência leal, valendo ressaltar a obrigatoriedade de atendimento a toda a legislação pertinente, mais especificamente a Lei nº 8.666/93, são considerados crimes e, mesmo que assim não fossem, não devem ser praticados.

17.3 Salvo em caso de Proposta de Manifestação de Interesse (PMI), é vedado influenciar o conteúdo do edital, bem como em sua edição e/ou criação de especificações é inadmissível.

17.4 Se, por qualquer motivo, for divulgada a capacidade, as técnicas utilizadas pela Ebrasil ou benefícios relativos a produtos e serviços para agentes públicos envolvidos diretamente em qualquer licitação, é necessário incluir, por escrito, que tais dados são meramente informativos e que não devem ser copiados para os editais

## **18. RELACIONAMENTO COM AGENTES GOVERNAMENTAIS**

18.1. Agente Governamental é todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de vínculo ou investidura, mandato, cargo, emprego ou função em qualquer dos Poderes da União, Estados, Municípios e Distrito Federal bem como das empresas públicas, autoridades estrangeiras e candidatos a cargos eletivos que serão tratados pela Ebrasil como Agentes Públicos, inclusive, com base na legislação vigente.

18.2. No âmbito das relações com entes públicos, as tratativas da companhia com governantes, agentes públicos, autoridades públicas, agências reguladoras ou partidos políticos devem ser baseadas na transparência e na ética, para que sejam assegurados relacionamentos íntegros e sustentáveis. A empresa não aceitará a prática, pelos administradores e colaboradores, de qualquer ato que configure delito ou coloque em risco sua imagem ou sua conduta, especialmente quanto a situações que possam configurar lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo, concorrência desleal, corrupção e outras práticas delituosas assemelhadas.

18.3. Os administradores e colaboradores que atuarem em nome da companhia perante instituições públicas devem conhecer e observar cuidadosamente o teor da legislação que versa sobre corrupção, lavagem de dinheiro e livre concorrência, evitando-se incorrer em situações que possam vir a ser caracterizada como infrações a essas normas.

18.4 Portanto, o relacionamento com tais agentes deve seguir, estritamente, o rigor legal, além da transparência e integridade esperadas.

18.5 A Ebrasil não admite nenhum tipo de pagamento ou favorecimento com o objetivo de realizar negócios, influenciar decisões ou induzir pessoas a conceder permissões indevidas em benefício da empresa. Incluindo-se, aí, qualquer agente público ou privado. Desta forma, é expressamente proibido oferecer vantagens, presentes ou quaisquer benefícios que contrariem as políticas da empresa, com a finalidade de induzi-los a violar seus deveres funcionais para favorecer a Ebrasil ou o administrador ou colaborador que a representa, e, assim, incorrer em situação que de alguma maneira possa vir a ser caracterizada como corrupção.

18.6 Os administradores e colaboradores não devem aceitar, oferecer, sugerir ou insinuar qualquer tipo de ajuda, financeira ou não, pagamento de "taxa de urgência", gratificação, prêmio, comissão, doação, presente ou vantagem pessoal de qualquer espécie aos agentes públicos ou representantes de empresas privadas (tais como parceiros de negócio).

18.7 A obtenção ou revalidação de licenças de qualquer natureza (ex.: ambiental, operação, Corpo de Bombeiros, alvarás em geral, Vigilância Sanitária etc.) são atividades críticas e que devem ser realizadas com a mais alta transparência, honestidade e de acordo com os princípios da ética e integridade, sempre em conformidade com o Código de Conduta e baseada, estritamente, no que diz a legislação respectiva.

18.8 Os mesmos requisitos anteriormente mencionados também são aplicáveis para o caso de relacionamento com fiscais (ex.: Receita Federal, Ministério do Trabalho, Prefeitura etc.).

18.9 Se, por outro lado, isso for solicitado pelo agente público, além de negar o pedido, o Setor de Compliance deverá ser informada imediatamente. A Ebrasil preza pela ética e integridade, e os administradores e colaboradores devem seguir estritamente este Código de Conduta e a legislação vigente, recusando pedidos indevidos.

## **19. PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO**

19.1 - Pagamentos de facilitação são pagamentos, de qualquer valor, utilizados para acelerar processos ou obter alguma vantagem de forma ilícita. Tais pagamentos não são oficiais e não fazem parte dos processos estabelecidos pelo órgão beneficiado.

19.2 O administrador ou colaborador não pode realizar nenhum pagamento dessa natureza, mesmo que isso possa criar eventuais contratempos, tais como, mas não se limitando a: (i) filas; (ii) perda de embarque de qualquer meio de transporte; (iii) desembarço aduaneiro; (iv) emissão de licença de qualquer natureza; (v) emissão de documentos de qualquer natureza.

19.3 É dever de todos evitar situações de vulnerabilidade, de forma a reduzir a possibilidade de haver solicitação de pagamentos de facilitação, devendo em qualquer caso denunciar o ocorrido ao seu superior imediato.

19.4 Isso significa que todos devem cumprir rigorosamente as legislações aplicáveis, este Código e engajar-se com antecedência apropriada nos processos que podem levar a tais situações.

## **20. LAVAGEM DE DINHEIRO E ANTITRUSTE**

20.1. Conforme definição legal (Lei nº 9.613/98), lavagem de dinheiro é o ato de “ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal”.

20.2. Ou seja, consiste numa série de operações que visa, basicamente, inserir o dinheiro ilícito no sistema financeiro ou na economia de um país, de forma que ele pareça ter origem legal. Assim, por ser um crime extremamente nocivo ao desenvolvimento da sociedade, e que, na maioria das vezes está associado a outros crimes ainda mais graves, é dever de todos os membros, colaboradores, agentes públicos e parceiros comerciais da Ebrasil prevenir e combater a lavagem de dinheiro de forma ampla.

20.3. Qualquer pagamento deve ter origem definida, clara, comprovada e rastreável.

20.4. Ainda no tratando de conformidade de Práticas Competitivas, a Ebrasil cumprirá todas as leis antitrustes e demais que regulamentam a concorrência e os negócios em cada localidade de sua atuação, e não discutirá preços, custos, planos de produção, estratégias empresariais, nem quaisquer outras informações privadas e/ou confidenciais com os seus concorrentes.

20.5. Considerando que informações precisas são essenciais à capacidade da Ebrasil de cumprir as obrigações legais e regulamentares, todos os Membros e Colaboradores deverão registrar e comunicar todas as informações de forma precisa e honesta. Nenhum Membro ou Colaborador poderá assinar e distribuir, nem permitir que outros assinem e distribuam, em nome da Ebrasil, quaisquer documentos ou declarações que ele ou ela saiba, ou tenha motivos para desconfiar, que sejam falsos.

## **21. RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS**

21.1. Nenhum Membro ou Colaborador, exceto se devidamente autorizado na condição de representante legal, por meio de procuração ou outro instrumento de mandato válido, poderá representar a Ebrasil perante Agentes Públicos.

21.2. Todo documento oficial de cunho jurídico endereçado por Agentes Públicos deve ser encaminhado imediatamente à administração para encaminhamento à assessoria jurídica que assiste a Ebrasil, seguindo os procedimentos internos. Esta regra é aplicável, mas não se limita a documentos como notificações judiciais, intimações e autos de infração.

## **22. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA**

22.1. Todos os Membros e Colaboradores são responsáveis por zelar pela imagem e pela reputação da Ebrasil. Porém, somente Membros previamente autorizados pelos administradores podem dar entrevistas e/ou prestar esclarecimentos (orais ou escritos) a qualquer tipo de mídia em nome da Ebrasil. Neste caso, o conteúdo a ser divulgado deve ser previamente revisado e aprovado internamente antes da disponibilização das informações à imprensa, de forma a assegurar a solidez das informações passadas.

22.2. O relacionamento com a imprensa ou meios de comunicação deve ser feito exclusivamente pelos profissionais indicados, conforme o caso, pela administração da companhia.

22.3. Nossos porta-vozes, quando autorizados a se manifestarem em nome da Ebrasil, podem expressar única e exclusivamente o ponto de

vista institucional da empresa, não devendo fornecer opiniões pessoais sobre os assuntos tratados.

## **23. CONTRIBUIÇÕES PARA PARTIDOS POLÍTICOS OU CAMPANHAS ELEITORAIS**

23.1. A Ebrasil está proibida de efetuar qualquer doação para candidatos ou partidos políticos, de acordo com a legislação eleitoral brasileira. Da mesma forma, é terminantemente vedada a oferta ou prestação de qualquer serviço, concessão de empréstimo ou ainda a cessão de bens, de pessoal ou de favor, que possa caracterizar contribuição eleitoral não autorizada em lei, em contrariedade com as normas eleitorais ou a política estabelecida pela Ebrasil.

23.2. A Ebrasil não financiará ou fará doações e/ou contribuições para indivíduos, campanhas e/ou partidos políticos, mesmo se as contribuições forem legalmente permitidas. Porém, a companhia deverá incentivar seus Membros a participarem de assuntos comunitários e a exercerem suas responsabilidades como cidadãos.

## **24. CANAIS DE COMUNICAÇÃO**

24.1. A suspeita de qualquer atividade realizada em desacordo com a legislação vigente e/ou com este Código de Conduta, valores e crenças da companhia, deverá ser imediatamente informada ao Setor de Compliance da Ebrasil, que irá apurar, de forma imparcial, os fatos ocorridos e adotará as medidas cabíveis, conforme legislação aplicável e as demais regras da empresa.

24.2. O Setor de Compliance tem como obrigação primordial zelar pela efetiva aplicação deste Código de Conduta, valores e crenças da Ebrasil e observará, em quaisquer casos, o conteúdo deste Código e os parâmetros do contraditório e da ampla defesa.

24.3. A comunicação de eventuais atividades suspeitas poderá ser efetuada a qualquer um dos membros do Setor de Compliance através do seguinte meio:

- [compliance@ebrasil.com.br](mailto:compliance@ebrasil.com.br)

24.4. As comunicações poderão, a critério do interessado, ser realizadas de maneira confidencial e anônima, sendo-lhe garantida a

proteção necessária à plena realização de seu relato, como também aos membros do Setor de Compliance.

24.5. A conclusão dos procedimentos para apuração das comunicações deverá ser submetida às instâncias competentes da Ebrasil, segundo sua estrutura organizacional e de acordo com a função exercida por aquele cujos atos foram apurados, para aplicação das providências e sanções cabíveis.

24.6. A companhia não desligará, retaliará ou discriminará, de qualquer outra forma, os colaboradores por comunicarem de boa-fé questões de natureza ética.

## **25. REGISTRO DE OCORRÊNCIAS E SANÇÕES**

25.1. A suspeita de qualquer atividade realizada em desacordo com a legislação vigente e/ou com este Código, deverá ser imediatamente informada através do Canal de Denúncias ou diretamente ao Setor de Compliance, que irá apurar, de forma imparcial, os fatos ocorridos, garantindo ao(s) denunciado(s) a ampla defesa e o contraditório.

25.1.1. Após a denúncia realizada no Canal de Denúncias, o Setor de Compliance irá apurar, e, dentro de até 10 (dez) dias deverá dar um retorno formal ao denunciante, indicando as medidas tomadas até o momento, caso seja procedente o teor da denúncia.

25.2. A omissão diante do conhecimento de possíveis violações por quaisquer daqueles sujeitos às disposições deste Código será considerada conduta antiética.

25.3. O relato de situações irreais com o objetivo de prejudicar outras pessoas ou empresas, por interesses pessoais e/ou profissionais, será igualmente considerado conduta antiética.

25.4. Tais relatos serão recebidos pelo Setor de Compliance e as informações serão compartilhadas apenas com um restrito grupo de pessoas responsáveis pelo tratamento das denúncias de acordo com as nossas práticas de negócio, políticas e leis aplicáveis.

25.5. A Ebrasil manterá o sigilo acerca da identidade daqueles que relataram ou participarem da investigação da violação deste Código de Compliance ou da legislação aplicável, exceto se a divulgação for estritamente necessária. Inclusive, a comunicação poderá se dar de forma anônima, através do Canal de Denúncias.

25.6. Situações conflitantes com o Código de Conduta, ou que não estejam nele contidas, podem surgir de forma inesperada em nosso cotidiano, cabendo ao Setor de Compliance a responsabilidade de posicionamento a respeito.

25.7. Todos os relatos de desvio de conduta serão tratados pelo Setor de Compliance, independentemente de quem seja a pessoa envolvida ou o seu nível hierárquico.

25.8. A Ebrasil acredita na importância de um ambiente saudável de trabalho, onde todos possam falar das preocupações sobre questões éticas sem temer ser prejudicado ou sofrer punições.

25.9. A retaliação contra Membros ou Colaboradores que, de boa-fé, abordam preocupações ou questões sobre condutas erradas não será tolerada. "Boa-fé" significa que alguém fez uma tentativa sincera de fornecer informações honestas e precisas sobre fatos, mesmo que no final seja comprovado que as informações estavam equivocadas.

25.10. Colaboradores ou Membros que acreditam ter sido expostos à retaliação após abordar questões de natureza ética devem levar o assunto imediatamente ao Setor de Compliance.

25.11. Sempre que reportada uma denúncia sobre a desatenção de um procedimento, política ou diretriz do presente Código, o Setor de Compliance deverá formalizar o tratamento da ocorrência através de um Registro de Ocorrência, o qual deverá prever: a área de atuação, a descrição da Ocorrência e a solução adotada, bem como o parecer do Setor de Compliance.

25.12. O Setor de Compliance se reunirá para analisar todas as ocorrências reportadas e outros temas de compliance, levando em consideração as ocorrências e reincidências e a probabilidade de ocorrer novamente a infração cometida. As reuniões deverão ser registradas em ata e arquivadas.

25.13. Os Membros ou Colaboradores que comprovadamente, após a conclusão do Setor de Compliance, descumprirem ou inobservarem as disposições deste Código, poderão ser penalizados com a aplicação das seguintes sanções, observada a gravidade das condutas e eventual reincidência na prática dos atos:

- a) advertência oral;
- b) advertência escrita;

c) suspensão de até 30 (trinta) dias corridos, quando aplicável; e/ou

d) rompimento do vínculo existente entre a Ebrasil e o infrator.

25.14. Caso haja suspeita da prática de crime previsto na legislação brasileira, o Setor de Compliance deverá acionar as autoridades legais competentes. Se comprovada a infração, os Membros ou Colaboradores infratores estarão sujeitos às responsabilidades administrativas, cíveis, trabalhistas e criminais cabíveis advindas do descumprimento deste Código e/ou da legislação brasileira aplicável.

## **26. AUDITORIA**

26.1. Sempre que necessário, a companhia poderá instaurar ou contratar auditoria (seja interna ou externa), com o objetivo de promover uma investigação aprofundada, objetiva e independente para melhorar o desempenho e organização da Ebrasil.

26.2. A auditoria poderá ser pontual ou contínua, a depender da necessidade da companhia, e deverá ser elaborado parecer direcionado à administração com a análise e conclusão da investigação.

## Definições

Sem prejuízo de outros termos aqui definidos, os termos com iniciais em letra maiúscula, tanto no singular como no plural, e suas variações verbais e nominais, utilizados neste Código, terão o significado que lhes é atribuído conforme anexo abaixo.

<b>Termo</b>	<b>Definição</b>
Agente(s) Público(s)	Qualquer pessoa que exerça cargo, emprego ou função pública ou em entidade paraestatal.
Canal de Denúncias	Linha de comunicação anônima para recebimento de comunicações dos Membros, Colaboradores e de Terceiros, em casos de denúncia de violação deste Código, da legislação pátria e internacional. O Canal de Denúncias pode ser acessado no seguinte endereço: XXXXXXXXXXXX
Colaboradores	Prestadores de serviço da Ebrasil
Código	O presente Código de Conduta.
Membros	Acionistas, administradores e funcionários da Ebrasil.
Programa de Compliance	Conjunto de procedimentos e normas internas da Ebrasil, incluindo o Código de Conduta e o Regimento Interno, os quais regulam as práticas de integridade e visam à mitigação de riscos, difusão de controles internos e conformidade com as normas aplicáveis às atividades desempenhadas pela companhia, tendo por objetivo garantir a plena excelência no desenvolvimento dos seus negócios.
Registro de Ocorrência	É o documento que tem por finalidade registrar e acompanhar as Ocorrências denunciadas pelos Membros, Colaboradores ou Terceiros relacionados à Ebrasil.
Setor de Compliance	A equipe responsável pela gestão do Compliance da Ebrasil, composta pelo Setor de Compliance e Oficial de Compliance.
Terceiros	Clientes, Fornecedores, Autoridades e quaisquer terceiros, pessoas físicas ou jurídicas, que celebrem contrato ou parceria com a Ebrasil.
Ebrasil	Trata-se da Eletricidade do Brasil S.A. suas controladas e coligadas.

## CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

### ELETRICIDADE DO BRASIL S.A. - EBRASILANEXO II - Termo de Adesão

#### TERMO DE RECEBIMENTO E ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA DA EBRASIL

Por este instrumento, eu, **(nome e qualificação)**  
\_\_\_\_\_, **(função ou cargo)**  
\_\_\_\_\_, DECLARO que recebi, li, estou  
ciente e de acordo com o Código de Conduta da **[Empresa]**, e me  
comprometo a conduzir as minhas atividades em integral conformidade  
com seus termos, condições e princípios éticos.

Esponaneamente subscrevo este Termo de Adesão como demonstração do  
meu conhecimento e concordância com o seu conteúdo e assumo, desde já, o  
compromisso com a **[Empresa]** de comunicar à empresa, através do  
Canal de Denúncias, qualquer ato do qual venha a tomar conhecimento  
que indique ou constitua violação ao referido Código de Conduta.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
[nome ou razão social]

[CPF/ME ou CNPJ/ME]

