CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

MARÇO · 2022

TEVISA
Termelétrica Viana S/A

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

CAPÍTULO 1 APRESENTAÇÃO ▪ pág. 3

CAPÍTULO 2 INSTITUCIONAL ▪ pág. 5

CAPÍTULO 3 MENSAGEM DO CEO ▪ pág. 7

CAPÍTULO 4 DIRETRIZES DE CONDUTA EMPRESARIAL ▪ pág. 9

CAPÍTULO 5 SOCIEDADE E MEIO AMBIENTE ▪ pág. 14

CAPÍTULO 6 **CULTURA DA COMPANHIA** ▪ pág. 18

CAPÍTULO 7 **RELACIONAMENTO** ▪ **PÁG. 21**

CAPÍTULO 8 SEGURANÇA ▪ pág. 23

CAPÍTULO 9 MEDIDAS DISCIPLINARES E ANTICORRUPÇÃO ▪ pág. 26

CAPÍTULO 10 CANAIS ▪ pág. 28

CAPÍTULO 1

APRESENTAÇÃO

Este Código de Ética e Conduta (“Código”) é parte do compromisso da Termelétrica Viana S.A. (“Companhia”) com a evolução contínua de suas práticas, da promoção do bem-estar, segurança e desenvolvimento dos colaboradores e do estímulo às práticas éticas e respeitosas com o meio ambiente, pessoas, instituições, prestadores de serviço e fornecedores.

O documento foi elaborado em conjunto com parceiros e especialistas, baseado em normas e referências reconhecidas, em atendimento à legislação vigente, aos princípios e direitos fundamentais do trabalho e em linha com os Códigos de Ética de referência das empresas que atuam no Setor Elétrico. Contém direcionamentos e normas mínimas que devem ser compreendidas e atendidas por todos os colaboradores, estagiários, gestores, diretores e conselheiros, prestadores de serviço e fornecedores, servindo como referência na tomada de decisões e de medidas.

É nosso dever proporcionar o entendimento e os treinamentos necessários ao cumprimento deste Código, imperando o nosso intuito de que ele seja uma ferramenta de promoção de um ambiente de trabalho positivo, inclusivo, diverso e que fomente o desenvolvimento profissional de nossos colaboradores.

Incentivamos todos a relatar violações sofridas ou percebidas e nos comprometemos a fornecer mecanismos que permitam o anonimato dos relatos, que serão tratados com confidencialidade, salvo em casos em que a confidencialidade não seja permitida por lei.

O presente Código foi aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia em 30 de março de 2022. O Conselho também será responsável pela aprovação de eventuais revisões no material.

O documento pode ser encontrado na sede da Companhia ou através do endereço eletrônico: *www.tevisa.com.br/codigo-de-etica-e-de-conduta*

1.1. ADOÇÃO DE BOAS PRÁTICAS

Acreditamos que é direito e responsabilidade de todos promover e manter um ambiente de trabalho saudável, com respeito e dignidade, em uma atmosfera livre de qualquer forma de assédio ou intimidação. Por isso, estimulamos a adoção de boas práticas e o cumprimento das políticas e procedimentos internos por parte de todos os envolvidos com as Companhias do grupo - os administradores (conselheiros e diretores), colaboradores, prestadores de serviço e fornecedores.

Como boas práticas, entende, para além do cumprimento das regras deste Código de Ética e Conduta, o pleno cumprimento das leis aplicáveis, bem como agir com a responsabilidade de denunciar aquilo que se pode observar de contraditório ao Código, para que medidas afirmativas e justas possam ser aplicadas.

ANTES DE TOMAR UMA DECISÃO, VOCÊ PODE **REFLETIR** SE ESTE COMPORTAMENTO:

- ☑ Está de **acordo** com as leis, regulamentações e políticas internas da Companhia;
- ☑ Está autorizado pelo seu **líder direto**;
- ☑ Representa o **melhor interesse** da Companhia;
- ☑ **Não causará perdas** para os nossos clientes, colaboradores, fornecedores e parceiros;
- ☑ Pode causar **danos** para a reputação ou imagem da Companhia;
- ☑ Seria **bom para o desempenho** e para o ambiente caso todos fizessem o mesmo;
- ☑ Causaria **desconforto ou vergonha** caso fosse publicado na primeira página do jornal.

CAPÍTULO 2

INSTITUCIONAL

2.1. SOBRE A COMPANHIA

Fundada em 2007, após ser vencedora do leilão A-3 de energia de reserva (ANEEL), a Termelétrica Viana S.A. (TEVISA) opera, desde janeiro de 2010, a UTE Viana no Distrito Industrial do município de Viana (ES), gerando energia a partir de equipamentos movidos a óleo combustível (OCB1). A Usina possui capacidade instalada de 174,6 MW, suficiente para abastecer cerca de 630 mil residências com consumo médio de 200 kwh/mês.

É conectada à rede elétrica nacional através de uma linha de transmissão de 345 kV de aproximadamente 950 metros de extensão e a interconexão realizada através da subestação Furnas de Viana.

SITE

www.tevisa.com.br

ENDEREÇO

Matriz (Rio de Janeiro):
Rua Voluntários da Pátria, 126 - sala 502
Botafogo - Rio de Janeiro / RJ | CEP 22.270-010

Filial (Vitória):
Rua Prof. Almeida Cousin, 125 - sala 503
Enseada do Suá - Vitória / ES | CEP 29.050-565

Filial (Viana):
Estrada de Rodagem, S/N°
Parque Industrial - Viana / ES | CEP 29.135-000
Caixa postal 050654

ATENDIMENTO À COMUNIDADE:

0800 722 0119
contato@tevisa.com.br

2.2. MISSÃO

Contribuir para a segurança energética do Sistema Interligado Nacional, gerando energia elétrica de forma eficiente e confiável, com rentabilidade e responsabilidade socioambiental.

2.3. VISÃO

Ser uma referência no seu segmento, por atuar de forma eficiente e sustentável, garantindo a qualidade do serviço, o retorno de seus acionistas e a satisfação de seus colaboradores.

2.4. VALORES

- ☑ Ética e Comprometimento
- ☑ Segurança, Saúde e Bem Estar
- ☑ Sustentabilidade
- ☑ Estímulo à Educação Continuada

2.5. ORGANOGRAMA DA COMPANHIA

Para **conhecer nosso organograma** e administradores, acesse o site no endereço: *www.tevisa.com.br/governanca-corporativa* ou pelo QR Code ao lado.

CAPÍTULO 3

MENSAGEM DO **CEO**

É uma grande satisfação saber que podemos contar com você para somar em nossa equipe. Acredito que você já leu sobre nossa missão, visão e valores, e viu que temos um desafio importante e que precisamos de talentos como o seu para ele ser cumprido com eficiência. Temos como meta manter um time de grandes profissionais, mas com esse Código de Ética e Conduta você vai perceber que buscamos mais do que conhecimento técnico sobre a área que cada um sabe exercer.

Por isso, gostaria que, ao ler, ou reler, este Código de Conduta, todos entendam que, para nós, **não há distinção entre ser ético e ter ética profissional**. Partimos do princípio básico de que para ser colaborador, parceiro ou fornecedor da Companhia uma característica essencial é **ter respeito incondicional ao ser humano e ao meio ambiente**.

Existe uma tarefa de muita importância por parte de todos que se dedicam a levar energia ao país. Passa por nossas mãos grande responsabilidade no abastecimento energético, que se traduz em desenvolvimento econômico e em qualidade de vida e segurança para milhares de cidadãos.

Da iluminação de uma via pública à garantia de energia para uma UTI hospitalar; do conforto de uma residência ao funcionamento de uma indústria com centenas de colaboradores ou uma escola; as consequências de nossas atividades profissionais não se encerram em nosso local de trabalho.

Da mesma forma, a conduta de cada um é peça fundamental na construção de um ambiente coletivo sadio, onde todas as pessoas se sintam incluídas, respeitadas e com condições adequadas de fazerem o seu melhor. Além disso, como prezamos por uma boa relação com quem nos cerca, queremos junto à nossa marca quem veste não só a nossa camisa, mas se compromete com os mesmos princípios e valores, **dentro e fora da Companhia**.

Leis devem ser sempre cumpridas; empatia deve ser ininterruptamente praticada; respeito deve ser mantido em qualquer situação, em qualquer ambiente (presencial, on-line, na Companhia, no trânsito, em casa etc.) e com todas as pessoas. Incluo na categoria respeito: a equidade, a diversidade, o combate ao racismo e à violência contra a mulher, a rejeição a qualquer tipo de assédio, promovendo um ambiente de integridade.

Não se omita! Leia com atenção nossas orientações e denuncie se perceber alguém praticando alguma violação ou comportamento distinto do que registrado neste Código. Relate, com boa-fé, suas suspeitas.

Uma empresa com a função de iluminar precisa jogar luz sobre si mesma e promover um mundo melhor, de dentro para fora.

Obrigado por se unir a nós e defender os nossos compromissos e valores.

MARCELO OLIVEIRA CEO

CAPÍTULO 4

DIRETRIZES DE **CONDUTA** EMPRESARIAL

4.1. LEGALIDADE

A obediência quanto ao sistema legal é um princípio fundamental para nós da Companhia É dever de todos os administradores (conselheiros e diretores), colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores conhecer e compreender toda a legislação aplicável à:

I. Suas atividades ("Legislação Técnica");

II. Corrupção, propina, pagamentos indevidos, vantagens indevidas, suborno ou conduta similar, incluindo Lei Federal n.° 12.846/2013, Lei Federal n.° 8.429/1992, Lei Federal n.° 8.666/1993, Lei Federal n.° 9.613/1998, Decreto-Lei n.° 2.848/1940, bem como outras leis aplicáveis a práticas de corrupção e aquelas que venham a substituir as anteriores ("Legislação Anticorrupção").

A Companhia se compromete a conduzir todos os negócios em conformidade com a legislação vigente e com os mais altos padrões éticos, e tomará todas as medidas necessárias para garantir que a corrupção, o suborno, o preconceito e a violência não ocorram em suas atividades e processos, não tolerando quaisquer violações em relação a estes tópicos.

Diante de qualquer dúvida ou incompreensão sobre a Legislação Técnica, deve-se recorrer, no caso de colaboradores da Companhia, ao seu superior hierárquico imediato. Demais dúvidas sobre a Legislação Anticorrupção devem ser levadas ao jurídico da Companhia.

EXEMPLOS:

PERANTE AUTORIDADES GOVERNAMENTAIS:

- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada.

> **EXEMPLO:** oferecer um carro a um fiscal para que ele não aplique uma multa contra a Companhia.

- Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público ou impedir a realização de qualquer procedimento licitatório.

> **EXEMPLO:** combinar, com outros participantes de uma dada licitação, o valor a ser ofertado, de modo, dependendo do caso, a artificialmente elevá-lo ou abaixá-lo.

- Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo.

> **EXEMPLO:** oferecer uma quantia em dinheiro para que um possível participante de uma dada licitação desista de participar.

- Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo.

> **EXEMPLO:** se a Companhia estiver legal ou judicialmente impedida de participar de uma dada licitação e criar uma outra pessoa jurídica apenas para participar de tal licitação.

- Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais.

EXEMPLO: por meio de conluio, conseguir que determinado contrato objeto de licitação tenha seu escopo ampliado para além do permitido em lei, no edital e no contrato, obtendo maior lucro em decorrência disso.

- Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

EXEMPLO: fraudulentamente, pleitear a revisão de um contrato celebrado com uma Autoridade Competente com base em um falso desequilíbrio econômico-financeiro.

- Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

EXEMPLO: propositadamente, ocultar documentos que sejam necessários para fiscalizações.

PERANTE PESSOAS (NATURAIS E/OU JURÍDICAS) PRIVADAS:

- Prometer, oferecer, dar, solicitar e/ou receber, direta ou indiretamente, vantagem indevida a e/ou de qualquer pessoa (natural ou jurídica) privada para que seja firmada qualquer relação comercial e/ou jurídica com a Companhia.

EXEMPLO: um empregado da Companhia receber um relógio doado por uma outra empresa para favorecer a celebração de um contrato entre essa empresa e a Companhia.

- Aceitar ou oferecer presentes, brindes, cortesias, favores, vantagens e/ou benefícios que, sem qualquer contraprestação, ultrapassem o valor individual de R$ 300,00 (trezentos reais), salvo se aprovado pela Diretoria em conjunto ou, caso o destinatário ou o ofertante seja um membro da Diretoria, pelo Conselho de Administração em conjunto. Em todo caso, tal aprovação não poderá ocorrer se se constatar a ocorrência de qualquer conflito de interesses na analisada aceitação ou oferta.

EXEMPLO: um gerente receber um relógio, avaliado em mais de R$ 300,00, de presente de um fornecedor atual da Companhia, sem que haja aprovação da Diretoria. Tal aprovação não poderá ocorrer caso a Companhia esteja, naquele momento, negociando um possível novo contrato com tal fornecedor e com outros concorrentes.

4.2. EFICIÊNCIA

Somos comprometidos com a utilização prudente dos recursos financeiros, visando segurança e rentabilidade para os nossos acionistas. Toda a gestão e práticas da Companhia devem pautar-se na busca do melhor desempenho, evitando o uso inadequado e/ou excessivo de recursos (materiais, ambientais e humanos), observando sempre a economicidade, a transparência, a ética e a moralidade.

4.3. TRANSPARÊNCIA E PUBLICIDADE

A transparência é uma diretriz essencial para a Companhia e, por isso, nos comprometemos e exigimos que informações quanto aos objetivos, impactos, riscos, programas, projetos e atuações,

sejam prestadas de forma verdadeira, eficiente e acessível ao público interno e externo, levando em consideração os deveres de confidencialidade e segurança de dados da Companhia.

I. Fica proibido ao profissional ocultar ou distorcer informações de registros e ou informes contábeis;

II. Em hipótese alguma será aceita a falta de honestidade na comunicação de informações, seja direcionada ao público interno, como colaboradores, seja direcionada ao público externo, como parceiros, auditores, acionistas e investidores, órgãos reguladores, meios de comunicação etc.;

III. Fica proibido o fornecimento de informações incorretas ou erroneamente organizadas no intuito de confundir os receptores, sendo esta atitude considerada como falta de honestidade;

IV. É obrigatório que toda alteração ou adição de regras e diretrizes de conduta da Companhia sejam informadas de forma verdadeira, eficiente e acessível.

4.4. IMPARCIALIDADE E CONFLITO DE INTERESSES

A imparcialidade tem grande valia para nós da Companhia e, unida às diretrizes de legalidade, honestidade e transparência, nos ajuda a promover um ambiente de trabalho e desenvolvimento profissional cada vez mais justo e equalitário. Esta diretriz diz respeito à proibição de privilegiar alguém ou alguma parte em detrimento de outros, sem que isso represente uma decisão técnica e pautada em regras e políticas preestabelecidos.

I. Os processos de seleção de fornecedores da Companhia devem seguir critérios objetivos, imparciais e documentáveis, considerando-se, por exemplo, os aspectos técnicos e comerciais aplicáveis buscando sempre o melhor interesse da Companhia;

II. Deve-se evitar qualquer situação que possa originar conflito de interesses, ou que possa razoavelmente ser percebida como tal. Ou seja, nenhum colaborador da Companhia, deve permitir em hipótese alguma que um interesse pessoal possa influenciar no exercício de suas funções ou em suas decisões;

III. O cargo ou função jamais deverá ser utilizado para solicitar serviços pessoais a colaboradores ou fornecedores, ou a autoridade ser empregada em conflito com leis e regulamentos existentes.

IV. Os processos de recrutamento e seleção de colaboradores devem ser pautados pela honestidade e imparcialidade, evitando conflito de interesse ou qualquer tipo de favoritismo. Da mesma forma, o crescimento profissional seguirá um plano de cargos e salários, em po-

líticas e processos transparentes e em diretrizes que fomentem a diversidade e equidade na Companhia.

O QUE CONFIGURA UM **INTERESSE PESSOAL?**

Os interesses pessoais incluem, mas não representam exclusivamente, qualquer potencial benefício ou vantagem para si próprios, para os respectivos cônjuges, parceiros ou familiares diretos.

4.5. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

A Companhia segue premissas éticas na condução de seus negócios e eventualmente pode patrocinar ou promover doações a projetos que tenham foco em educação, meio ambiente, sustentabilidade, cultura e, preferencialmente, estejam ligadas ao seu objeto social.

I. As doações, patrocínios, contribuições e equivalentes devem ser realizados de forma transparente e em consonância com a legislação vigente, sendo, obrigatoriamente, suportados por contrato.

II. A Companhia, ou terceiros agindo em seu nome, são proibidos de efetuarem doações ou patrocínios a agentes públicos, partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos, bem como quem receberá a doação não pode estar envolvido ou sendo investigado em crimes relacionados à Legislação Anticorrupção.

III. De igual forma, não será permitido qualquer tipo de benefício aos colaboradores e diretores, de forma direta ou indireta, com recursos da Companhia e que gerem qualquer conflito de interesses, como é o caso de pessoas jurídicas nas quais os colaboradores possuam algum tipo de participação societária e/ou poder de gestão.

IV. Todas as solicitações de patrocínios ou doações deverão ser aprovadas pela diretoria em conjunto, e os projetos devem observar as normas desse Código, assim como cumprir com a legislação e regulamento aplicáveis, se comprometendo com a correta aplicação dos recursos recebidos.

4.6. APOIO POLÍTICO

A Companhia não adota uma posição partidária, e integrantes estão proibidos de vincular a Companhia a atividades partidárias. De forma semelhante, os integrantes não podem realizar atividades partidárias ou solicitar votos, direta ou indiretamente, em nome ou utilizando os recursos ou instalações da Companhia. Os integrantes devem respeitar as escolhas e o exercício pessoal da cidadania de outros Integrantes, incluindo a livre expressão de pensamento e a escolha do indivíduo de participação política, filiação partidária e candidatura para cargo público ou político. Os integrantes que optem por se candidatar a cargos políticos ou públicos, ou que desejem se expressar política e publicamente fora da Companhia, não devem usar as vantagens de seu cargo ou quaisquer recursos ou meios da Companhia. Essas atividades individuais devem ser totalmente dissociadas da Companhia.

CAPÍTULO 5

SOCIEDADE E **MEIO AMBIENTE**

5.1. COMPROMISSO DA COMPANHIA

Fazer com que a energia e a qualidade de vida alcancem as pessoas é o nosso compromisso!

Gerar energia é um serviço essencial! Todo colaborador ou parceiro precisa ter consciência da importância do seu trabalho para o coletivo, tanto no desenvolvimento econômico do país, quanto na qualidade de vida das pessoas, abastecendo casas, indústrias e instituições como escolas e hospitais, entre outros.

Além disso, atrelados ao nosso compromisso, temos responsabilidades com nossos *stakeholders*, a nossa marca, os ativos da Companhia, as informações corretas e verdadeiras, o capital intelectual, as comunidades e a ética nos negócios.

O QUE SÃO **STAKEHOLDERS?**

São todos aqueles que, de alguma maneira, relacionam-se com a Companhia e, portanto, impactam e ou são impactados por ela - acionistas, diretores, gestores, colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes, moradores das comunidades onde está instalada etc.

5.2. RESPONSABILIDADE SOCIAL E COM A COMUNIDADE VIZINHA

A Companhia tem o compromisso de promover um impacto econômico, social e ambiental positivo com a sociedade em geral. Estamos engajados em manter um envolvimento aberto com as comunidades afetadas por nossos negócios, buscando nos comunicar e planejar junto a estas de forma transparente e ética. Ações como as de inclusão social e o constante empenho para a redução de impactos ambientais são alguns exemplos que devem ser seguidos por todos.

Com a constante evolução e inovação em nossas operações, buscamos minimizar os impactos sobre as comunidades e maximizar as oportunidades de desenvolvimento.

DICAS DE COMO VOCÊ PODE SER **SOCIALMENTE RESPONSÁVEL:**

1. Cumprindo leis e regras de **boa convivência** na Companhia e nas comunidades das quais faz parte.
2. No caso de responsáveis pelo desenvolvimento de processos, identificando e estabelecendo práticas que prezam pela **inclusão, transparência e acessibilidade**.
3. **Denunciando** abusos, desrespeitos, danos e quaisquer outros comportamentos danosos a outrem ou ao patrimônio.
4. Contribuindo com **sugestões de melhores práticas** de cultura e gestão, fazendo isso de forma respeitosa e produtiva.

I. É indispensável para nós que todos os nossos colaboradores respeitem estas comunidades e seus moradores locais, independentemente de etnia, raça, religião, gênero, orientação sexual e política, nível educacional, cultura, idioma ou quaisquer outros aspectos, mantendo um diálogo amistoso e um olhar empático para suas vulnerabilidades, promovendo sempre um ambiente mais respeitoso, seguro, inclusivo e diverso dentro e fora da Companhia

II. Toda forma de gestão deve ser ética e responsável em suas decisões e ações, resgatando valores e direitos humanos universais, preservando e respeitando interesses de todas as partes direta e indiretamente envolvidas.

III. A gestão deve estar atenta às vulnerabilidades de seus subordinados, colocando-se de forma prestativa e respeitosa na busca de soluções sobre os possíveis impactos que estas vulnerabilidades possam vir a causar no desempenho laboral.

5.3. POLÍTICA DE RISCOS

A política de riscos se atenta a fatores ou eventos que podem gerar impactos internos e/ou externos, alterando, dificultando ou impossibilitando o cumprimento dos objetivos da Companhia, comprometendo seu valor, reputação e imagem frente à sociedade e/ou arriscando o funcionamento de suas operações.

I. Os responsáveis pelos processos de cada área devem identificar e traçar medidas para que os riscos não afetem os objetivos da Companhia, considerando os impactos sobre o negócio, a legislação e a imagem.

II. Ao identificar a possibilidade de algum risco com impacto potencial relevante para a Companhia, é obrigação dos responsáveis ativar os processos de controle, mitigação e monitoramento, bem como reportar as informações para seus.

III. Ao realizar avaliações para novos negócios, decisões de investimentos, alterações de rotinas e processos ou ao realizar revisões de planejamentos, é indispensável que o responsável desenvolva a análise dos possíveis riscos e impactos oriundos destes.

IV. Devem ser realizados treinamentos que garantam o entendimento das orientações do Código de Ética e Conduta e das Diretrizes; e o monitoramento de registros do Canal de Denúncias, com avaliações periódicas de riscos, com firme propósito e objetivo de minimizar a exposição a riscos relacionados às diretrizes éticas, de descumprimento de leis, regulamentos, normas e práticas anticorrupção. Caberá ao Comitê de Ética da Companhia garantir a efetividade do programa de integridade e conformidade.

V. Todo o risco que gerar impacto relevante para a Companhia será passível da realização de auditorias internas e/ou externas dos processos e medidas aplicadas.

5.4. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Dentre as práticas da Companhia está o alinhamento com o Desenvolvimento Sustentável do Planeta. As soluções ofertadas pela Companhia atendem aos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU):

3 SAÚDE E BEM-ESTAR

AÇÕES: Quando realiza campanhas de prevenção à saúde e hábitos saudáveis, dentro e fora da Companhia. Plano de saúde e odontológico para os colaboradores.

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

AÇÕES: Quando assegura para os colaboradores oportunidades de treinamento profissional. Incentivo a estudo (liberação/ flexibilidade de horário para estudar/ Bolsas e incentivos etc)

5 IGUALDADE DE GÊNERO

AÇÕES: Quando dá igual oportunidade de crescimento na carreira para homens e mulheres, com salários equiparados. Busca sempre a inclusão, é contra discriminação, e ajuda a promover e propagar esses princípios de diversidade e equidade.

5.5. DIREITOS HUMANOS

A Companhia tem o compromisso de respeitar os direitos humanos e e manter de acordo com a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

O QUE SÃO **DIREITOS HUMANOS**?

São direitos fundamentais de todo ser humano, a partir dos quais os demais direitos se constituem. O artigo 5° da Constituição Brasileira define como direitos fundamentais o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

CAPÍTULO 6

CULTURA DA COMPANHIA

6.1. PRINCÍPIOS ÉTICOS / COMPORTAMENTAIS

Buscamos colaboradores, parceiros e fornecedores responsáveis e com espírito empreendedor, que sejam inovadores e motivados, bem como que se identifiquem com nossos princípios e valores e tenham orgulho de seguir os pilares de nosso Código de Ética e Conduta.

QUAIS **COMPORTAMENTOS** VOCÊ DEVE INCORPORAR NO SEU DIA A DIA PARA ESTAR ALINHADO À CULTURA DA COMPANHIA?

- Foco no resultado do seu trabalho
- Espírito empreendedor e inovador
- Alto desempenho com excelência
- Proatividade
- Trabalho em equipe

Fique sempre atento aos **princípios norteadores da cultura organizacional** da Companhia e, juntos, poderemos criar um ambiente próspero, produtivo e potencialmente livre de conflitos.

INTEGRIDADE

I. Respeite prazos, seja transparente e preciso sobre o andamento de projetos/processos e reporte resultados aos gestores, líderes e outros impactados pelas suas atividades;

II. Reconheça a sua responsabilidade tanto sobre práticas e projetos que obtiveram sucessos quanto aqueles que apresentarem insucessos;

III. Não desenvolva atividades paralelas que possam concorrer ou apresentar incompatibilidade com suas atividades na Companhia, causando desgastes que prejudiquem sua conduta ou desempenho profissional;

IV. Mantenha a escuta ativa antes de formular respostas ou posicionamentos;

V. Não utilize *softwares* não licenciados.

RESPONSABILIDADE E PROATIVIDADE

Nosso foco é na excelência e na superação de expectativas. Acreditamos que isso só é possível com um time que apresenta elevado senso de comprometimento, atuando sempre com responsabilidade e proatividade.

I. Exerça sua função, atividades e tudo aquilo que se propuser, no prazo estabelecido;

II. Comunique dificuldades ou impossibilidade de cumprir suas tarefas e ou projetos tempestivamente para que medidas possam ser adotadas evitando impactos negativos nas atividades da Companhia;

III. Comunicar problemas, comunique também propostas de soluções viáveis;

IV. Estenda seu conhecimento para ajudar na solução de problemas de outros colaboradores e gestores;

V. Busque encontrar melhorias contínuas em suas práticas, bem como nos processos da Companhia.

EMPATIA

Acreditamos que, em ambientes onde a empatia é exercida, há mais colaboração e engajamento, menos estresse e maior resiliência. Reforçamos a empatia como uma habilidade socioemocional e, por isso, possível de ser treinada, aprendida e exercida por todas as pessoas.

I. Faça o exercício de tentar compreender as emoções e o ponto de vista dos líderes, colegas, fornecedores e clientes;

II. Enquanto líder, tenha uma atitude positiva e a escuta ativa, fazendo com que cada colaborador sinta que sua voz tem valor para a Companhia e ou projeto;

III. Esteja aberto ao diálogo e a encontrar em conjunto práticas que estejam alinhadas à qualidade de vida e ao bem-estar das pessoas;

IV. Contribua para um ambiente onde as pessoas se sintam à vontade para compartilhar opiniões e ter conversas francas entre si;

V. Ofereça suporte e apoio para que atitudes ameaçadoras e/ou agressivas presenciadas ou sofridas sejam reportadas. Gritos e humilhações não devem fazer parte da rotina de trabalho.

EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Acreditamos que a excelência e a superação de expectativas percorrem o caminho da equidade, diversidade e inclusão - que promovem um maior desenvolvimento das pessoas e suas habilidades. Estamos comprometidos em fomentar um ambiente mais equitativo, diverso, de todos e para todos. Por isso, convidamos os colaboradores a seguirem as regras:

I. Atentar à acessibilidade das informações e comunicados prestados aos colaboradores, parceiros e fornecedores;

II. Respeitar a diversidade e todas as suas representatividades;

III. Abdicar de comportamentos preconceituosos, comentários vexatórios ou piadas relacionadas a raça, cor, etnia, gênero, orientação sexual e política, nível educacional, cultura, idioma, religião, estética pessoal, condições físicas e outros aspectos individuais ou coletivos.

DROGAS, ÁLCOOL E ARMAS

A Companhia possui uma cultura de comemorar conquistas e momentos especiais com seus colaboradores.

Porém, na rotina de execução do trabalho, a política é de tolerância zero quanto ao uso de Drogas e Álcool nas dependências da Companhia.

A tolerância zero também se estende ao preconceito frente à dependência química de quaisquer seres humanos, que devem ser tratados com respeito, dignidade e empatia. Em caso de você estar acometido por essa doença, aconselhamos que relate ao seu líder, bem como procure tratamento médico e psicológico especializado.

Com isso, fica **proibido**:

I. Realizar suas atividades laborais, operar equipamentos ou entrar em contato com parceiros e fornecedores sob efeito de álcool ou drogas;

I. Adentrar as dependências da Companhia portando drogas ilícitas e armas;

II. Consumir álcool em excesso e drogas ilícitas, ou fazer apologia a armas portando equipamentos, uniformes, crachás, ou quaisquer outros itens que possam associar à Companhia;

III. Fazer apologia ao uso de drogas ilícitas nas dependências da Companhia, bem como nas redes sociais, eventos etc;

IV. Fazer comentários preconceituosos, vexatórios ou piadas a respeito de dependência química;

V. Fumar fora das áreas designadas para fumantes na Companhia;

VI. Armazenar ou portar qualquer tipo de arma em nossas dependências ou quando estiver representando a Companhia, a menos que sua função exija e você tenha a permissão necessária para isso.

TRABALHO DECENTE PARA FUNCIONÁRIOS PRÓPRIOS E NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

Não é tolerado o emprego de mão de obra forçada e/ou infantil em nenhum processo relacionado com as atividades da Companhia. Não permitimos e não compactuamos com este tipo de relação de trabalho em nenhuma hipótese, sendo vedada a contratação de fornecedores com este histórico de violação.

CAPÍTULO 7

RELACIONAMENTO

7.1. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

O relacionamento com terceiros deve estar pautado por todas as premissas deste Código, sendo imprescindível o respeito a qualquer ser humano em suas diversidades e identidades.

É importante ressaltar que vivemos em tempos onde todos os colaboradores representam a imagem da Companhia, dentro e fora dela, de modo que suas relações, comportamentos e condutas com terceiros refletem e impactam em nossa reputação e em nossa missão.

7.2. USO ADEQUADO DE MÍDIA ELETRÔNICA, INCLUINDO REDES SOCIAIS

Os meios de comunicação eletrônicos, entre os quais se classificam os e-mails, sites e as mídias e redes sociais como Youtube, Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn são ferramentas que ajudam diversas pessoas na troca de informação e relacionamento, mas o uso exige cuidado e atenção.

I. Procure conhecer os mecanismos de privacidade de cada mídia para evitar constrangimentos.

II. Atente-se para as ferramentas de interação dos sites com as redes sociais, como botões para curtir ou compartilhar uma notícia, por exemplo, pois sua interação poderá ser visualizada, mesmo que você não esteja navegando dentro da rede social.

III. Lembre-se de que algo colocado na rede pode permanecer para sempre na internet, afinal mesmo que você apague, outros usuários podem ter feito um print e continuar repercutindo.

IV. As pessoas em geral tendem a não separar o lado profissional do lado pessoal, ou seja: se você é conhecido como colaborador da Companhia, seus conteúdos em mídias sociais são facilmente vinculados à imagem da Companhia. Por isso, antes de publicar ou interagir com qualquer coisa, observe se a mensagem está de acordo com os princípios e valores da Companhia e não trará qualquer dano à imagem da Companhia, mesmo que você não se apresente como representante ou porta-voz da Companhia.

Ressaltamos que, em processos relativos ao trabalho, a comunicação eletrônica por e-mail, SMS, WhatsApp e inbox, por exemplo, é considerada documento legal e deve ser utilizada com responsabilidade e prudência.

Todo conteúdo empresarial referente à Companhia só deve ser publicado pelas áreas autorizadas de forma coerente com os valores e diretrizes apresentados neste Código de Ética e Conduta. Sua interação com esses conteúdos, de forma proativa e positiva, será bem-vinda, mas nunca obrigatória.

CAPÍTULO 8

SEGURANÇA

8.1. POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E DA PRIVACIDADE, LGPD, COMPLIANCE

Em consonância com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – Lei nº 13.709/18, os colaboradores da Companhia só deverão acessar dados pessoais se estiverem autorizados e necessitem dessas informações na realização de suas tarefas, de acordo com as finalidades acordadas e pelo tempo determinado. Nos demais casos, é terminantemente proibido o compartilhamento dos dados pessoais mantidos pela Companhia.

A coleta de dados também deverá se restringir a dados estritamente necessários à realização das atividades da Companhia, em especial em relação aos dados classificados como sensíveis pela LGPD.

Todos devem se certificar de que foram adotados os cuidados com a confidencialidade dos dados e uso apenas para a estrita razão pela qual foram compartilhados. É fundamental resguardar as operações da Companhia relacionadas à Segurança da Informação e da Privacidade previstas na Política estabelecida para este objetivo, bem como a proteção de direitos fundamentais de liberdade e de privacidade de cada pessoa.

Para tanto, selecionamos algumas regras que podem ajudar a proteger os dados pessoais:

I. Não compartilhe com ninguém - exceto se for autorizado e faça parte do trabalho em realização - telefones pessoais, e-mails, fotos, arquivos ou documentos que possuam dados pessoais de colegas de trabalho, fornecedores, colaboradores ou seus dependentes, entre outros.

II. Utilize apenas os canais oficiais da Companhia para troca de mensagens de trabalho.

III. Não deixe seu computador ligado ou documentos na mesa quando não estiver próximo.

IV. Utilize senhas de acesso diferentes no sistema da Companhia do que as que você utiliza em outros sites ou aplicativos.

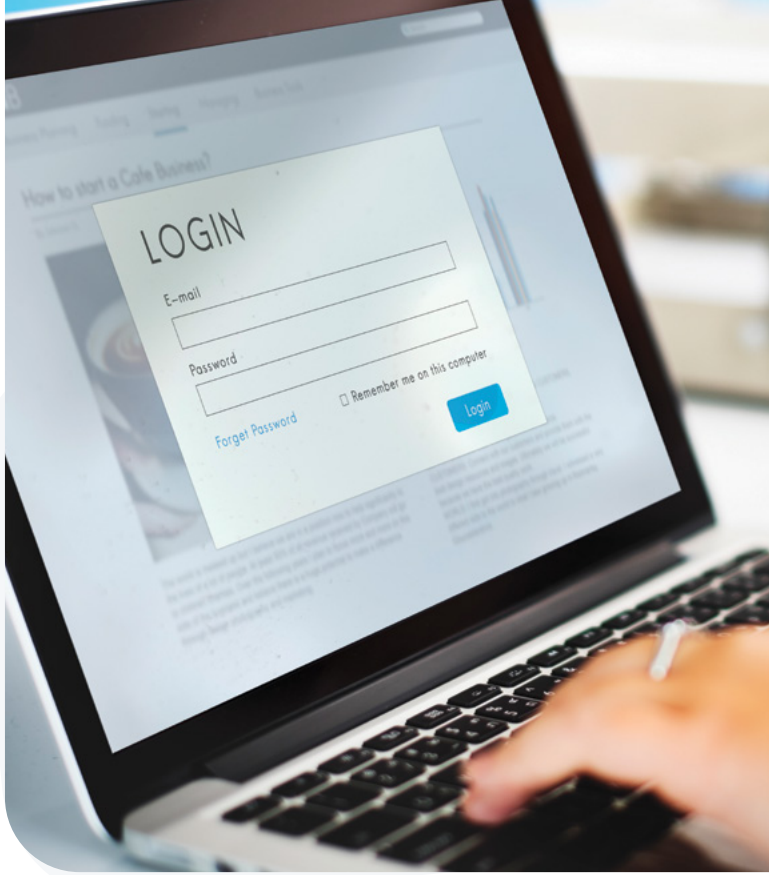
V. Nunca compartilhe suas senhas e logins de acesso.

VI. Siga sempre as regras estabelecidas em nossa Política de Segurança da Informação e da Privacidade.

> Caso exista alguma dúvida, favor procurar o **Comitê de LGPD da Companhia**.

8.2. USO DO EQUIPAMENTO E SISTEMAS

Todo material, desde a mobília aos equipamentos e suprimentos, ou ativos de propriedade intelectual, como planos de negócios e outros dados, e acesso a softwares devem ser utilizados com zelo como se seus fossem.



A apropriação, a utilização indevida de qualquer desses bens e o desvio de finalidade, incluindo cópia, venda ou distribuição a terceiros, são considerados infrações graves e serão punidos nos termos deste Código.

8.3. CONFIDENCIALIDADE

Todas as informações referentes a contratos, operações internas, planos de negócio, dados financeiros e demais assuntos estratégicos são confidenciais, e a divulgação somente poderá ser autorizada pela diretoria.

I. Fica proibida a discussão de informações confidenciais em áreas públicas;

II. É imprescindível manter a confidencialidade dos dados do fornecedor e se assegurar de que o mesmo mantenha confidencialidade quanto às informações da Companhia;

III. É imprescindível respeitar a privacidade e intimidade dos colaboradores, sendo vedada a divulgação de informações confidenciais sobre estes sem o seu expresso consentimento;

IV. Atenção na utilização do e-mail e durante a exibição de dados em tela, evitando o acesso do conteúdo por pessoas não autorizadas. É vedado o uso de ferramentas de comunicação eletrônica para envio de informações confidenciais para terceiros ou para si próprio, se não autorizado.

8.4. SEGURANÇA NO TRABALHO

A Companhia garante condições de trabalho adequadas para preservar a segurança dos colaboradores e terceiros e cumpre um protocolo rígido para a proteção do trabalhador, com treinamento e uso obrigatório de Equipamento de Proteção Individual (EPI).

Todos os esforços necessários são aplicados para preservar a segurança. O Diálogo Diário de Segurança (DDS) é executado por profissionais qualificados com instruções recorrentes sobre saúde, segurança e meio ambiente. Cabe ao trabalhador seguir as orientações nesse Código.

I. É obrigatório a todos os colaboradores e aqueles que adentram as dependências da Companhia atender plenamente à legislação de saúde, meio ambiente e segurança aplicáveis às suas atividades;

II. É de responsabilidade da Companhia propiciar e garantir todos os meios e recursos adequados para que todas as atividades sejam executadas, visando preservar a segurança dos colaboradores e terceiros;

III. Todos os colaboradores têm a responsabilidade de zelar pela própria segurança e pela segurança de seus colegas;

IV. Todos têm a responsabilidade de utilizar corretamente e durante todo o tempo necessário em campo o EPI indicado.

V. É obrigatório que o responsável pela área visitada oriente os visitantes, fornecedores e outros sobre os riscos existentes e indique como respeitar os procedimentos e as normas de segurança vigentes.

CAPÍTULO 9

MEDIDAS DISCIPLINARES E **ANTICORRUPÇÃO**

As violações ao presente Código, assim como a omissão, negligência e/ou conivência, serão investigadas e avaliadas pelo Comitê de Ética da Companhia, conduzidas de acordo com cada caso concreto, mas sempre em observância à legislação em vigor, em especial a Legislação Anticorrupção.

A penalidade a ser aplicada por toda e qualquer violação ao presente Código será decidida: (i) pelo Comitê de Ética, caso a violação não envolva algum Diretor; ou (ii) pelo Conselho de Administração em conjunto, caso a violação envolva algum Diretor.

Toda violação ao presente Código será tratada de forma imparcial pelo colegiado competente (conforme parágrafo anterior), sem se agravar ou atenuar, por qualquer motivo, a penalidade de quem quer que a tenha cometido, salvo se por critérios objetivos e previamente estabelecidos e que sejam aplicáveis a qualquer caso.

VOCÊ SABE QUAIS SÃO AS ATRIBUIÇÕES MAIS RELEVANTES DO **COMITÊ DE ÉTICA**?

1. Trabalhar políticas para **promoção das regras** e orientações deste Código, bem como sua completa compreensão.
2. **Responder** dúvidas e analisar situações de relação ética não previstas neste Código.
3. Propor **aprimoramento** do Código, realizando alterações ou revisões quando necessário.
4. **Analisar** sugestões, reclamações e denúncias sobre condutas antiéticas que podem afetar a Companhia.

O Comitê de Ética é composto por membros fixos, sendo eles: o Responsável Jurídico, que presidirá a comissão, e os Diretores Corporativos.

A depender do assunto em tratamento, o Responsável Jurídico poderá decidir também solicitar a participação de um representante específico de outras áreas da Companhia.

A convocação do Comitê de Ética poderá ser solicitada por um dos seus membros fixos ou sempre que houver uma denúncia, e deverão ser lavradas atas das reuniões realizadas.

CAPÍTULO 10

CANAIS

10.1. CANAL DE DENÚNCIAS

Toda e qualquer violação ao presente Código deve ser imediatamente informada, sob pena de se configurar omissão, negligência e/ou conivência daquele que tenha tomado ciência de tal violação ou, no mínimo, suspeite da mesma.

As denúncias de violações ao presente Código deverão ser feitas para o Canal de Denúncias, que é gerenciado por uma empresa independente e totalmente imparcial chamada **Contato Seguro**. Ao identificar ou suspeitar de qualquer irregularidade, você poderá fazer um relato acessando o site *www.contatoseguro.com.br* ou pelo telefone 0800 515 2204. A ligação é gratuita.

Escaneie o QR Code e acesse o site **Contato Seguro**

O canal funciona 24h por dia. Os seus relatos serão recebidos por especialistas que são responsáveis por encaminhá-los ao Comitê de Ética para análise. As denúncias devem ser enviadas de forma completa, compreensível e fundamentada.

Todas as denúncias serão tratadas de forma confidencial pelo Comitê de Ética, conforme o caso. A única exceção à presente obrigação de confidencialidade é para a divulgação da denúncia, pelo Comitê de Ética, ao Conselho de Administração, acionistas e autoridades públicas competentes e vice-versa. As denúncias também poderão ser comunicadas ao denunciado, mas, desde que, nesse caso, sem se revelar o denunciante.

Ninguém poderá ser punido, nem sofrer qualquer tipo de represália por fazer uma denúncia de violação ao presente Código, salvo se comprovado que tal denúncia se referia a fato sabidamente falso pelo denunciante quando da realização da denúncia.

Proporcionamos um ambiente de proteção contra a retaliação aos que, de boa-fé, denunciarem irregularidades.

10.2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Os canais de divulgação oficiais da Companhia são o e-mail corporativo, os sistemas internos e o site oficial *www.tevisa.com.br*. Qualquer outro canal ou mídias sociais oficiais serão indicados no site.

Escaneie o QR Code e acesse o site **da Tevisa**

Na dúvida sobre a veracidade, entre em contato com o setor de comunicação antes de realizar qualquer interação no canal.

10.3. PORTA-VOZ AUTORIZADO

O porta-voz é o representante da Companhia, responsável pelos pronunciamentos e comunicados sobre a posição da organização, sendo o diretor-executivo o principal deles e a área de Comunicação a responsável pelo controle das informações.

Cabe à diretoria designar formalmente outros colaboradores para também exercerem a função de porta-voz, especificando os limites de sua atuação. É responsabilidade da área de Comunicação orientar, acompanhar e monitorar o fluxo de informações.

Sendo assim:

I. Apenas os integrantes formalmente autorizados a falar em nome da Companhia poderão conceder entrevistas, fazer comentários sobre a Companhia à imprensa ou a grupos externos, não sendo autorizados a emitir opiniões pessoais ao falar em nome da Companhia.

II. É vedada à pessoa não autorizada falar em nome da Companhia sem prévia autorização da diretoria.

TEVISA

Termelétrica Viana S/A

DESENVOLVIDO POR Kick