

# CÓDIGO DE ÉTICA

<b>NOME DO DOCUMENTO</b>	Código de Ética
<b>VERSÃO</b>	1
<b>DATA</b>	19 de junho de 2024
<b>AUTOR DO DOCUMENTO</b>	Paula Barcellos
<b>REVISADO POR</b>	Diretoria
<b>APROVADO POR</b>	Conselho de Administração

## 1. Objetivo

O Objetivo deste Código de Ética é reforçar os princípios e valores que norteiam as atividades das sociedades pertencentes ao Grupo Ceiba Energy, adiante denominada individualmente Companhia e, em conjunto Companhias, bem como de todos a elas relacionados. Com base nestes princípios, foram formuladas regras de conduta a serem respeitadas e seguidas por todos os profissionais que exerçam suas atividades em nome das Companhias, para que seja fortalecido seu compromisso ético.

O compromisso de todos com as regras expostas neste Código de Ética é essencial, tendo em vista que garantirá uma relação ética com todos os colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, agentes do mercado, órgãos governamentais e demais membros da comunidade.

## 2. Aplicação deste Código

O Código de Conduta Ética se aplica a todos aqueles que possuem relação com a Companhia, como fornecedores, Terceiros, clientes, prestadores de serviços, assim como a todos os colaboradores, sem distinção de área ou cargo, membros do Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal, quando instalado, membros do poder público e demais interessados, sem distinção de área, cargo ou função.

### 2.1. Como aplicar este Código?

Conforme exposto no tópico anterior, as orientações deste Código deverão ser seguidas em todas as atividades desempenhadas pela Companhia. Entretanto, é provável que existam situações no dia a dia da Companhia que não estejam previstas por este documento.

Nestas situações, por mais atípicas que sejam, todos aqueles envolvidos com a Companhia deverão fazer um exercício de reflexão para averiguar se a conduta a ser tomada é adequada aos princípios, valores e compromissos da Companhia com a ética.

Referido exercício de reflexão deve compreender perguntas como:

- a) Minha conduta está alinhada aos valores da Companhia, expostos neste documento?**

- b) Eu acredito que minha conduta é correta?**
- c) Minha conduta poderia servir de exemplo para meus colegas de trabalho?**
- d) Refleti o suficiente sobre os riscos relacionados a conduta?**
- e) Minha conduta pode estar ofendendo alguma lei, norma interna das Companhia ou algum colega?**

Caso a resposta às quatro primeiras perguntas sejam positivas e a última negativa, é muito provável que a sua conduta esteja alinhada com os compromissos éticos da Companhia e, por consequência, com as disposições deste Código.

Caso contrário ou caso surja qualquer tipo de dúvida ou insegurança a respeito da sua conduta, você deverá consultar seu superior imediato ou a área de Compliance, para garantir que sua conduta está dentro dos parâmetros éticos delimitados por este Código e outras diretrizes ou normas internas da Companhia.

## **2.2. Leis Nacionais e Internacionais anticorrupção aplicáveis**

No âmbito da aplicação deste Código, algumas leis e normas são fundamentais para a correta atuação da Companhia e seus colaboradores, incluindo, mas sem se limitar a:

**a) Lei Anticorrupção** – Lei nº 12.846 de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências;

**b) Código Penal** – Decreto-Lei nº 2.848 de 1940, que positivou os crimes de peculato, concussão, corrupção passiva e ativa, por exemplo;

**c) Foreign Corrupt Practices Act**, emitida em 1977, é a principal lei norte-americana anticorrupção, que proíbe rigorosamente o pagamento de subornos, quer diretamente ou por meio de intermediário e sob qualquer forma, a representante de governos estrangeiros com a finalidade de obter, reter ou direcionar um negócio, criando sanções penais e cíveis para funcionários, administradores e representantes de empresas que pratiquem tais atos;

**d) United Kingdom Bribery Act**, promulgada em 2010 e com entrada em vigor em 1º de julho de 2011, é a lei anticorrupção britânica e a mais rígida legislação em vigor sobre o tema. Aplica-se a entidades que operam no Reino Unido e entidades estrangeiras caso o ato ou omissão criminosa ali ocorram. Além da criminalização da oferta e do aceite de propinas por ente público ou privado, essa regulamentação também pune a entidade ou indivíduo que falhe na prevenção da ocorrência do ato indevido.

## 2.3. Definições

Para a correta aplicação e compreensão dos dispositivos deste Código, é necessário levar em consideração os termos constantes do Anexo 1 que, quando escritos com letra maiúscula, terão os respectivos significados ali atribuídos.

# 3. Princípios e valores que norteiam a aplicação deste Código e as atividades desempenhadas pela Companhia

**Ética e Transparência:** todos devem agir de forma confiável, acessível, honesta e garantindo a clareza sobre as atividades praticadas;

**Integridade e comprometimento com o cumprimento da lei:** todos devem atuar com honestidade, integridade e respeito às normas, regulamentações específicas, leis e regras da boa conduta profissional;

**Profissionalismo:** atuação profissional íntegra, com responsabilidade e respeito, baseada em lealdade, respeito mútuo e valores sociais inerentes a todas as relações jurídicas, econômicas, comerciais e sociais;

**Respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente:** atuação com base na responsabilidade ambiental, econômica, social e cultural, como forma de respeitar o direito à vida e a um ambiente seguro para as gerações atuais e futuras;

**Prestação de contas:** a Companhia, bem como seu corpo diretivo e administrativo, deve prestar contas de sua atuação, como forma de garantir a transparência e a

responsabilidade; e

**Comprometimento com resultados:** Assumimos nossas responsabilidades e buscamos constantemente superar expectativas, indo além dos requisitos nacionais e internacionais de desempenho, por meio de senso de urgência, persistência, foco nos resultados e proatividade, sem esquecer que nossa atuação deve estimular continuamente o desenvolvimento ético da Companhia.

## 4. Nossos compromissos e deveres éticos

Abaixo estão elencados nossos compromissos e deveres, para que possamos garantir uma atuação ética e responsável em todos os âmbitos de atuação da Companhia.

### Atitudes esperadas dos Colaboradores:

- I. Agir de acordo com a ética, em obediência às leis, com honestidade e responsabilidade no exercício das atividades profissionais;
- II. Rejeitar e denunciar toda e qualquer forma de corrupção (de forma direta ou indireta);
- III. Buscar rentabilidade e competitividade empresarial sem comprometer o respeito aos Colaboradores e priorizando a segurança do trabalho e a preservação do meio ambiente;
- IV. Promover a transparência e o compromisso com a verdade;
- V. Satisfazer as necessidades dos clientes com transparência, integridade e qualidade;
- VI. Perseguir a melhoria contínua dos processos, produtos e serviços;
- VII. Desenvolver orientações e ações de gestão que atendam às melhores práticas de governança corporativa e integridade;
- VIII. Gerir com competência sua força de trabalho para atender as expectativas profissionais dos Colaboradores, em um ambiente de trabalho respeitoso, isento de discriminação e qualquer tipo de assédio;
- IX. Repudiar toda e qualquer forma de trabalho forçado, escravo e infantil.

## **4.1. Governança Corporativa**

A Governança Corporativa não é apenas um conceito ou um princípio, mas sim a obediência ao sistema de normas, políticas, regras e procedimentos segundo os quais a Companhia é dirigida, monitorada e incentivada, envolvendo os relacionamentos entre sócios, Conselho de Administração, Diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.

As boas práticas de Governança Corporativa se relacionam diretamente com o Código de Ética, uma vez que garantem uma relação ética com todas as partes interessadas, além de fortalecer a imagem, valores e princípios da Companhia perante a sociedade e o mercado.

## **4.2. Tratamento Igualitário**

No âmbito de nossas atividades, deveremos promover um tratamento igualitário em todos os ramos, seja em nossa relação com colaboradores ou com clientes, fornecedores, Terceiros e demais interessados. Não toleramos qualquer discriminação com base em sexo, raça, cor, nacionalidade, origem social, idade, estado civil, gênero, orientação sexual, ideologia, opinião política, religião ou qualquer outra condição pessoal, física ou social.

## **4.3. Comprometimento com o meio ambiente, saúde e segurança**

A Companhia, no âmbito do desempenho de suas atividades, terá como norte a atuação visando um desenvolvimento sustentável, a atuação preventiva e corretiva na solução de problemas causados pelas atividades da Companhia e a responsabilidade e a proatividade na comunicação e solução de danos ambientais.

De mesmo modo, a Companhia deverá zelar pela saúde e a segurança dos colaboradores, no aspecto social, físico, moral e psicológico. A pauta da saúde e segurança ocupacional são prioritárias e receberão sempre investimentos visando maior segurança para todos.

Por sua vez, os colaboradores sempre deverão seguir as orientações de segurança passadas pela Companhia e por seus responsáveis, zelar por si e pelos demais no

desempenho de suas atividades, agir sempre de maneira prudente, realizar todos os exames ocupacionais e demais medidas de saúde solicitadas pela Companhia, bem como sempre ter uma postura preventiva em relação a segurança no ambiente de trabalho.

#### **4.4. Comprometimento com a legislação trabalhista**

Por meio do cumprimento das leis, regulamentos e demais normas aplicáveis, buscamos o equilíbrio entre as responsabilidades do trabalho e a vida pessoal e familiar.

Em relação a fornecedores, deve ser evitado qualquer tipo de tratamento indevido ou fora dos parâmetros éticos. Da mesma forma, exigimos de todos os nossos fornecedores e seus subcontratados, o rigoroso cumprimento dos regulamentos aplicáveis em todos os âmbitos – relações éticas, cumprimento de normas trabalhistas, ambientais, compliance, fiscais, entre outras.

#### **4.5. Comprometimento contra o assédio moral, psicológico e sexual**

Priorizamos a promoção de um ambiente de trabalho onde não exista manifestações de violência física, assédio sexual, psicológico, moral ou de qualquer outro tipo, assim como abuso de autoridade no trabalho ou outro comportamento que crie um ambiente de intimidação ou ofensivo aos direitos dos nossos administradores e colaboradores.

#### **4.6. Verificação de conflito de interesses**

Buscando garantir a transparência e a integridade das relações com nossos colaboradores, clientes, fornecedores e demais interessados, é importante evitar a ocorrência de conflitos de interesses.

O conflito de interesses existirá quando o interesse pessoal de algum colaborador ou administrador possa interferir, de alguma forma, nos interesses e nas atividades a serem prestadas pela Companhia. Com o intuito de garantir a mitigação ou evitar a existência de conflito de interesse, devemos estabelecer algumas regras de suma importância para a manutenção da integridade nas relações jurídicas, econômicas, comerciais e sociais.

No subtópico adiante estabeleceremos algumas regras que os colaboradores, administradores e Terceiros deverão observar.

Quando o colaborador ou Terceiro tiver alguma dúvida se alguma atividade desempenhada se enquadra no conceito de conflito de interesses, deverá encaminhar suas dúvidas e solicitações para a área de Compliance, por meio do seguinte canal:

[comitedeetica@ceibaenergy.com.br](mailto:comitedeetica@ceibaenergy.com.br)

#### **4.6.1. Desempenho de Atividades Paralelas**

Sempre que um colaborador ou administrador desempenhar atividades paralelas às atividades desempenhadas no âmbito profissional em prol da Companhia, o colaborador deverá agir com cautela para que não ocorra nenhum impacto negativo para a imagem da Companhia ou para as atividades profissionais desempenhadas em benefício destas. De mesma forma, a atividade paralela a ser desempenhada, em nenhuma hipótese, poderá constituir qualquer forma de ato de concorrência em relação às atividades desempenhadas pela Companhia.

Alguns critérios devem ser observados pelos colaboradores, sendo que o rol de critérios aqui exposto não é taxativo, mas sim exemplificativo. Na hipótese de dúvidas sobre os critérios, o colaborador deverá entrar em contato com a área de Compliance. Os critérios são:

- a) O colaborador não poderá desempenhar atividades paralelas durante o horário de trabalho ou nas dependências da Companhia;
- b) Somente mediante autorização expressa, o colaborador poderá utilizar informações internas da Companhia, como, por exemplo, em palestras ou eventos de cunho educativo;
- c) Em nenhuma hipótese o colaborador poderá desempenhar atividades que possam caracterizar concorrência com as atividades desempenhadas pela Companhia;
- d) É proibida a utilização de ativos da Companhia para atividades paralelas;
- e) Em hipóteses nas quais o colaborador seja convidado para participar de eventos, palestras ou eventos similares representando a Companhia, o colaborador deverá



- consultar seu Diretor e a área de Compliance;
- f) Os colaboradores não poderão manter relação de sociedade formal ou informal com quaisquer fornecedores ou clientes da Companhia;
  - g) A administração e todos os colaboradores em cargos gerenciais deverão informar à área de Compliance se são ou já foram, ou se algum de seus parentes até o terceiro grau é ou já foi, Pessoa Politicamente Exposta ou se exerce ou já exerceu, ou se algum de seus parentes até o terceiro grau exerce ou já exerceu, cargos em órgãos públicos, empresas públicas, sociedades de economia mista, empresas concessionárias ou permissionárias de serviços públicos, autarquias e fundações públicas, incluindo Conselhos de Classes; e
  - h) O colaborador deverá informar a área de Compliance na hipótese de qualquer um de seus parentes até o terceiro grau, ou sociedade em que qualquer um de seus parentes até o terceiro grau tem participação, ser ou tornar-se fornecedor ou prestador de serviços da Companhia. Quaisquer contratos celebrados entre a Companhia e referido fornecedor ou prestador de serviços deverá ocorrer em condições normais de mercado e sem qualquer tipo de favorecimento.

As situações estabelecidas neste item 4.6.1 deverão ser informadas à área de Compliance no momento da contratação do colaborador ou eleição do administrador ou imediatamente após à ciência quanto à ocorrência das mesmas, sendo certo que, independente e sem isenção da obrigação aqui estabelecida, a área de Compliance anualmente promoverá a atualização das declarações e informações prestadas sobre o desempenho de atividades paralelas.

## **4.7. Atividades Políticas**

A Companhia é uma empresa plural que respeita a diversidade de opiniões e crenças de seus colaboradores. Portanto, para garantir a integridade das relações e da atuação da Companhia, algumas regras devem ser obedecidas:

- a) Sempre que participar de atividades ou realizar manifestações de natureza política ou religiosa, seja no ambiente offline ou no ambiente digital ou online, o colaborador deverá agir em nome próprio, deixando isso expresso, e não poderá utilizar o nome, imagens, ativos ou recursos da Companhia, incluindo recursos tecnológicos, como notebooks ou celulares disponibilizados pela Companhia, para realizar manifestações políticas ou religiosas, campanhas políticas ou para desempenhar

- quaisquer atividades religiosas. De mesma forma, o cargo ocupado não poderá, em hipótese alguma, ser utilizado para promover candidatos, partidos políticos ou instituições e práticas religiosas;
- b) As dependências da Companhia não poderão ser utilizadas para atividades políticas e religiosas;
  - c) Quaisquer doações ou contribuições para entidades político-partidárias ou religiosas deverão ser realizadas expressamente em nome próprio e individual e jamais poderão ser vinculadas de nenhuma forma à Companhia; e
  - d) O exercício das atividades políticas e religiosas desempenhadas pelo colaborador fora do âmbito profissional não poderão causar nenhum favorecimento ou prejuízo ao desempenho profissional.

#### **4.8. Direitos humanos e combate ao assédio e ao trabalho forçado**

Discriminação e assédio não serão tolerados. Qualquer colaborador submetido a assédio físico, sexual, racial, moral, verbal ou de outra natureza deve usar o Canal de Denúncia da Companhia, relatar ao seu superior e/ou a área de compliance.

A Companhia não tolera, não permite, não compactua e não realiza negócios que envolvem qualquer tipo de trabalho infantil, forçado ou em condição análoga à de escravo, exploração sexual de crianças e adolescentes e tráfico de seres humanos.

Buscamos conduzir nossos negócios respeitando os direitos humanos e a dignidade de todos.

A Companhia promove, em todas as suas atividades, o respeito pelos direitos humanos e, para tal, todos os envolvidos devem seguir as seguintes diretrizes:

- a) Rejeição ao trabalho forçado ou obrigatório e ao trabalho infantil;
- b) Não discriminação, por qualquer razão, respeitando e promovendo a diversidade, seja ela étnica, racial, religiosa, de gênero, orientação sexual ou aspectos físicos. A meritocracia será um padrão para garantir oportunidades para todos;
- c) Liberdade de associação e negociação coletiva, bem como respeito a convicções sociais e político-partidárias;
- d) Não compactuar e nem praticar nenhum tipo de tratamento degradante, humilhante

- ou vexatório, bem como coibir qualquer tipo de violência, seja física, moral ou sexual
- e) Respeito às comunidades em que atuamos, mantendo sempre um diálogo ético, transparente e respeitoso, garantindo e respeitando os direitos das comunidades;
  - f) Valorização de condições de trabalho justas e favoráveis, bem como a valorização e promoção da saúde e segurança no trabalho;
  - g) Tolerância zero à corrupção.

#### **4.9. Comprometimento com a prevenção à corrupção, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo**

A Companhia está comprometida com o combate à corrupção e com a promoção da integridade no âmbito corporativo, assim como nas esferas públicas e privadas. As leis, normas e diretrizes internas, incluindo, mas não se limitando às mencionadas no item 2.2 deste Código, devem ser respeitadas por todos envolvidos com a Companhia. Todos os colaboradores da Companhia atuarão de forma a resguardar a integridade.

Como princípio, a Companhia tem repúdio a qualquer forma de fraude e corrupção, suborno, lavagem de dinheiro e tráfico de influência. Deste modo, a qualquer colaborador é expressamente vedado:

- a) Solicitar, obter, receber, prometer, oferecer ou conceder vantagens indevidas de qualquer natureza para si ou Terceiros, decorrente da função ou cargo que exerça, bem como das informações que tem acesso;
- b) Induzir, persuadir ou ameaçar colegas ou Terceiros a atuarem de maneira impropria ou ilegal em nome próprio ou em favor da Companhia. De mesma forma, não poderá favorecer, de nenhuma forma, atos ilegais ou impróprios; e
- c) Omitir-se em situações de fraude e corrupção.

Os colaboradores e demais Terceiros interessados poderão sempre que tiverem denúncias a relatar ou dúvidas e questionamentos, entrar em contato com o Comitê de Ética pelos seguintes canais:

**Site:** <https://www.canaldeetica.com.br/ceibaenergybrasil/>

**Telefone:** 0800 300 4482

E-mail: [comitedeetica@ceibaenergy.com.br](mailto:comitedeetica@ceibaenergy.com.br)

#### **4.10. Comprometimento com a privacidade, proteção de dados pessoais**

Todos os colaboradores da Companhia atuarão de forma a resguardar a privacidade e a confidencialidade de dados e informações considerados como pessoais e não os utilizar para finalidades diferentes daquelas para as quais foram obtidos.

Em virtude do início da vigência da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.708/2018), bem como das sanções de competência exclusiva da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, a Companhia e todos seus colaboradores, fornecedores, parceiros e Terceiros interessados deverão se empenhar em cumprir as disposições da legislação, para garantir e fomentar uma cultura de proteção de dados pessoais, além de evitar riscos administrativos e judiciais.

Sempre que os colaboradores tiverem dúvidas sobre como proceder em relação a proteção de dados pessoais, poderão encaminhar suas dúvidas para o seguinte canal:

[dpo@ceibaenergy.com.br](mailto:dpo@ceibaenergy.com.br)

#### **4.11. Comprometimento com a confidencialidade e segurança da informação**

Da mesma forma, a segurança da informação é uma responsabilidade de todos, tendo em vista o crescente número de ataques cibernéticos que podem colocar em risco todas as informações que fazem parte do negócio e da atividade econômica desempenhada pelas Companhia. Portanto, é dever de todos a garantia da confidencialidade das informações.

Dentro deste contexto, os colaboradores deverão:

- a) Garantir e zelar pela confidencialidade das senhas de computadores, e-mail, sistemas, dispositivos eletrônicos e de todo e qualquer tipo de ativo de informação da Companhia;
- b) Não compartilhar senhas e logins dos sistemas e dispositivos;
- c) Não realizar qualquer tipo de divulgação, comunicação, difusão, sem prévia autorização;

- d) Não tratar de assuntos internos da Companhia em locais públicos, com pessoas não autorizadas, ou no ambiente digital ou online (redes sociais, plataformas digitais, aplicativos de mensagens, dentre outros); e
- e) É proibida a cópia da totalidade ou parte de arquivos de sistemas ou infraestrutura utilizada pela Companhia para hardwares ou unidades de backup privadas, bem como a realização de qualquer tipo de backup não institucional.

Na hipótese de dúvidas sobre as disposições aqui expostas, o colaborador deverá entrar em contato com a área de Compliance ou com a área responsável por tecnologia e segurança da informação.

## **4.12. Mídias digitais e redes sociais (internet)**

Os colaboradores devem observar e entender os princípios da integridade e da transparência da Companhia antes de entrarem em redes sociais, comunidades virtuais e outros tipos de mídia digital, como aplicativos de mensagem instantânea.

Os colaboradores da Companhia estão autorizados a publicar informações sobre estas em mídia sociais ou digitais desde que elas sejam de carácter público, que não possam, de qualquer forma, impactar na imagem e a reputação da Companhia ou comprometer a segurança e a integridade de seus colaboradores.

São exemplos de informações que podem ser divulgadas/compartilhadas em redes sociais:

- I. Aquelas divulgadas nas mídias sociais da Companhia;
- II. Iniciativas internas da área de Comunicação e Recursos Humanos;
- III. Treinamentos conduzidos pela Companhia que não contenham informações confidenciais;
- IV. Eventos de confraternização.

## **4.13. Uso aceitável de recursos e ativos da Companhia**

É dever de todos os colaboradores e Terceiros zelar pelos bens da Companhia. O uso de bens da empresa em proveito próprio, movido por interesses pessoais, sem prévia autorização ou com qualquer finalidade ilegal, configurará uma conduta contrária a este

Código passível de sanção.

São compreendidos como ativos e recursos da Companhia: instalações, equipamentos, veículos, softwares, sistemas, telefonia, impressoras e materiais de escritório, sejam eles próprios, alugados ou arrendados. Insumos, produtos semiacabados e acabados também são considerados recursos da empresa.

Os bens da Companhia devem ser utilizados exclusivamente para o bom andamento dos seus negócios, sempre considerando o bem-estar de todos, sendo permitido o uso exclusivo para fins profissionais, salvo autorização expressa que faculte o uso para outro fim.

Fica desde já autorizado o uso de recursos básicos de informática para assuntos pessoais desde que tal utilização não contrarie normas e orientações internas nem prejudique o andamento do trabalho.

#### **4.14. Uso aceitável de endereço eletrônico**

O sistema de e-mail da Companhia deve ser utilizado somente para fins profissionais. Não é permitido transmitir ou receber informações profissionais por meio de outros sistemas de e-mail que não seja o oferecido pela empresa.

A conta de correio eletrônico corporativo disponibilizada ao colaborador é pessoal e intransferível, sendo seu titular o único e total responsável pelo seu uso e suas consequências, devendo utilizar somente para fins profissionais. A empresa terá acesso às mensagens recebidas e enviadas pelo colaborador para fins de auditoria, controle e fiscalização do cumprimento deste Código bem como de outras de normas e políticas da empresa.

#### **4.15. Compromisso com a acurácia e fidedignidade em nossos livros e registro contábeis**

Visando um compromisso responsável e ético com as partes interessadas, no âmbito das operações da Companhia, nós mantemos registros contábeis que são fidedignos perante as operações por nós realizadas.

Com um rígido ambiente de controles internos, estabelecemos processos de registro e

monitoramento contábeis, para a manutenção de livros e registros precisos e um sistema razoável de controles internos, cumprindo com as leis e padrões contábeis aplicáveis.

Desta forma, garantimos a todas as partes interessadas registros que não são distorcidos, alterados ou que possam omitir a situação financeira da Companhia.

## **5. Relacionamentos**

Todos os relacionamentos desempenhados no âmbito das atividades da Companhia, tanto internos quanto externos, devem ser conduzidos de forma transparente, ética, imparcial e isenta de favorecimento indevido e privilégios, nos exatos termos dos princípios deste Código.

### **5.1. Relacionamento com familiares**

Dentro das disposições deste Código de Ética, o termo “familiares” corresponde ao cônjuge, o companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o Terceiro grau.

Como diretriz, não é permitido o relacionamento afetivo entre colaboradores com relação de subordinação direta.

De mesma forma, o colaborador deverá comunicar à área de Compliance a presença de familiares na prestação de serviço de Terceiros para a Companhia (contratados diretamente ou não), mesmo que não tenha participado em seu processo de contratação.

As situações estabelecidas neste item 5.1 deverão ser informadas à área de Compliance no momento da contratação do colaborador ou imediatamente após à ciência quanto à existência das referidas situações, sendo certo que, independente e sem isenção da obrigação aqui estabelecida, a área de Compliance anualmente promoverá a atualização das declarações e informações prestadas a este respeito.

### **5.2. Relacionamento com colaboradores**

Como uma forma de garantir um ambiente de trabalho ético, é essencial que os colaboradores possam exercer suas atividades de maneira adequada, com base na

integridade.

Desta forma, as relações com colaboradores serão pautadas pelas seguintes diretrizes:

- a) Respeito entre colaboradores e tratamento igualitário;
- b) Comprometimento dos colaboradores no desempenho das atividades de acordo com suas habilidades e com os requisitos necessários;
- c) Oferecimento de condições adequadas de segurança no ambiente de trabalho, bem como um tratamento baseado no cuidado, humanização, qualidade, segurança técnica, atenção e privacidade e bem-estar; e
- d) Respeito às leis, regulamentos e normas que protejam a saúde, dignidade e bem-estar dos trabalhadores, incluindo o compromisso com campanhas de imunização e vacinação.

Por sua vez, todos os colaboradores deverão:

- a) Atuar em conformidade com as leis vigentes, políticas e regulamentos internos;
- b) Ter pleno conhecimento dos estatutos, regimentos, normativos, políticas e procedimentos que, direta ou indiretamente, sejam eles relacionados às atividades cotidianas do profissional ou às demais atividades desempenhadas pela Companhia;
- c) Agir de maneira responsável no ambiente de trabalho frente a situações que podem acarretar vícios, tais como o consumo de álcool e drogas lícitas ou ilícitas, medicamentos e práticas de jogos azar, evitando prejudicar o desempenho das suas atividades, sua vida pessoal, convivência social e familiar; e
- d) Agir estritamente em respeito as disposições previstas neste Código.

### **5.3.Relacionamento com clientes**

A Companhia busca sempre manter um relacionamento respeitoso, transparente e ético com os seus clientes, para que assim, possam ser alcançados os melhores e mais eficientes resultados. O compromisso é entregar aos nossos clientes energia limpa, dentro do que fora contratado com eficiência, qualidade, sustentabilidade e foco em todas as fases deste relacionamento.

Nossos relacionamentos profissionais e empresariais são sempre pautados em princípios



que consolidam nossa atuação ética, como transparência, respeito e integridade.

## **5.4. Relacionamento com fornecedores e Terceiros**

A Companhia respeita a livre concorrência e as leis de mercado, e cabe também a todos os colaboradores o cumprimento delas. A contratação de Terceiros pela Companhia deverá ocorrer em condições normais de mercado, com base em critérios econômicos e técnicos.

A Companhia não tolera práticas desleais ou anticoncorrenciais, como divisão de mercado entre concorrentes, combinação de preços ou qualquer troca de informações concorrencialmente sensíveis, nem acordos, independentemente se por escrito ou orais, que possam de qualquer forma restringir a concorrência.

Quando em contato com concorrentes, os colaboradores devem agir de forma transparente, assegurando-se de que atos impróprios não sejam praticados e que nenhuma informação recebida ou dada possa ser interpretada como uma conduta proibida perante as leis de defesa da concorrência.

## **5.5. Brindes, presentes e hospitalidades**

Como mencionado no item 4.2 deste Código, todos os fornecedores, parceiros, clientes e demais Terceiros receberão tratamento equânime pela Companhia. Para garantir a transparência, a ética e a responsabilidade e eliminar qualquer situação que possa interferir em decisões ou causar descrédito em função da postura apresentada, são estabelecidas as seguintes regras:

- a) É vedado aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, valores, brindes, presentes de caráter pessoal, benefícios, viagens, hospedagens ou quaisquer vantagens pessoais, de ou para fornecedores, prestadores de serviços, clientes, servidores públicos ou quaisquer Terceiros, com valor comercial e que possam influenciar ou modificar decisões acerca dos negócios ou que possam trazer benefício a qualquer colaborador ou Terceiro. Na impossibilidade da recusa, o colaborador deverá agir de modo cortês e respeitoso às disposições deste Código.
- b) A Companhia permite a participação de colaboradores em eventos relacionados às suas atividades ou resultantes delas, além do aprimoramento intelectual e profissional permanente. É possível a aceitação ou oferecimento de brindes, desde

- que apenas promocionais, não exclusivos, sem valor comercial ou que possam ser revelados publicamente sem causar constrangimento à empresa e ao profissional. Nestes casos, o limite de valor total é de R\$ 100,00 (cem reais). Tais cortesias não devem exercer qualquer forma de influência na tomada de decisões da empresa.
- c) Os colaboradores devem recusar presentes ou favores que não respeitem os valores e princípios da empresa e as boas práticas de relacionamento comercial.
  - d) Na hipótese de o colaborador receber algum convite por parte de cliente, parceiro, prestador de serviços ou fornecedor para participação em evento de entretenimento, o colaborador deverá submeter a questão ao crivo da área de Compliance para que esta delibere sobre a autorização e pertinência do convite.
  - e) Em relação a refeições de negócios, estas devem sempre ter um propósito comercial lícito e em hipótese alguma deverão gerar uma obrigação ou expectativa de retribuição, sendo que deverão acontecer sempre em locais adequados, que garantam um grau adequado de confidencialidade e cada parte deverá arcar com suas próprias custas, assim como nunca devem ocorrer com a presença de apenas um colaborador, devendo sempre haver pelo menos dois colaboradores da Companhia.

Na hipótese de dúvidas sobre as disposições aqui expostas, o colaborador deverá entrar em contato com a área de Compliance.

## **5.6. Doações e Patrocínio**

A Companhia reconhece sua responsabilidade social e está preparada para, no âmbito das leis aplicáveis, para apoiar causas relacionadas à sua atividade por meio de doações e/ou patrocínios.

Contudo, doações e patrocínios jamais devem ser realizados caso possam ser interpretados como vantagens indevidas. É vedado que os colaboradores da Companhia se beneficiem pessoalmente (ou tentem beneficiar a Companhia), de maneira indevida, por meio de uma relação com outro indivíduo, instituição ou organização.

Doações e patrocínio não podem, sob hipótese alguma, influenciar decisões comerciais ou criar obrigações indevidas para o colaborador ou para a Companhia.

Todos os projetos que receberem doações ou patrocínio devem estar de acordo com os

valores e as políticas da Companhia e devem cumprir as leis e regulamentos aplicáveis.

Somente será permitida a realização de doações e patrocínios devidamente aprovados pelo Conselho de Administração, de acordo com as normas e procedimentos aplicáveis.

Como informado no item 4.7 deste Código, quaisquer doações ou contribuições para entidades político-partidárias ou religiosas deverão ser realizadas expressamente em nome próprio e individual e jamais poderão ser vinculadas de nenhuma forma à Companhia.

## **5.7. Relacionamento com concorrentes**

Visando um relacionamento respeitoso e transparente e em respeito à livre concorrência e à livre iniciativa, a Companhia preza por uma ação ética perante seus concorrentes, prezando pela atuação no mercado de forma livre e justa.

De mesma forma, os colaboradores devem zelar pela confidencialidade, assim como exposto neste Código, para garantir o sigilo de informações cruciais ao negócio desenvolvido pela Companhia.

## **5.8. Relacionamento com sindicatos e associações de classe**

A Companhia valoriza e respeita o direito à livre associação, bem como reconhece a importância e a legitimidade constitucional das entidades sindicais como representantes legais dos empregados.

A Companhia, por meio do relacionamento com sindicatos e associações de classe, busca uma relação cordial e de apoio às iniciativas que melhorem a condição social, econômica e pessoal dos colaboradores e de seus familiares.

Do mesmo modo, a Companhia não permite qualquer tipo de preconceito ou discriminação contra colaboradores que se filiem a sindicatos ou associações de classe ou que ocupem cargos de direção nessas entidades.

Salvo autorização expressa, somente pessoas formalmente indicadas pela Companhia estão autorizadas a atuar em nome destas perante sindicatos e associações.

## **5.9. Relacionamento com o Autoridades Públicas e prevenção à corrupção**

Assim como é determinado na relação com todos os públicos e setores, os colaboradores devem agir em total conformidade, cordialidade e ética em toda e qualquer interação com o Poder Público – em qualquer uma de suas esferas. A Companhia repudia toda e qualquer forma de corrupção, favorecimento, extorsão e propina, em todos os níveis, independentemente do momento, local ou circunstâncias.

Todos os colaboradores devem conhecer e cumprir estritamente toda a legislação relacionada à corrupção e princípios da boa prática e integridade.

Como medida de enfrentamento à corrupção, é estritamente proibido dar, oferecer ou prometer, diretamente ou através de Terceiros, vantagem indevida a qualquer agente público, pessoa ou entidade. Neste Código de Ética, vantagem indevida é definida como qualquer tipo de lucro, ganho, privilégio ou benefício ilícito, contrário ao direito, ainda que ofensivo apenas aos bons costumes.

Complementarmente, é vedado obter qualquer vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, no âmbito de processos licitatórios ou durante a execução de contratos que eventualmente venham a ser formalizados com o poder público ou qualquer outra pessoa e entidade.

## **5.10. Relacionamento com a comunidade e meio ambiente**

Ciente das suas responsabilidades perante as gerações presente e futura, a Companhia define suas estratégias e fixam seus objetivos em conformidade com os princípios do desenvolvimento sustentável e presta contas dos seus resultados. A Companhia está comprometida com o desenvolvimento econômico e social do país, das regiões e das comunidades nas quais estão inseridas e, em função de sua política de relações com esses agentes, direciona suas ações prioritariamente para as regiões onde exercem suas atividades.

O relacionamento da Companhia com a comunidade será sempre pautado pela transparência, respeito mútuo e cumprimento da legislação vigente. Sempre serão levados em conta e analisados os riscos e os impactos ambientais e sociais dos projetos e das atividades, visando garantir a saúde e a segurança das comunidades. É nosso objetivo a manutenção de relação harmônica com a comunidade e com o meio ambiente, com uma postura receptiva perante as partes interessadas.

A Companhia, além de observarem a legislação, promovem o uso racional dos recursos naturais e a preservação do meio ambiente.

## **5.11. Relacionamento com a imprensa e demais canais de comunicação social**

A Companhia valoriza e respeita o relacionamento com a imprensa e os diversos canais de comunicação social utilizados atualmente. Toda e qualquer ação de comunicação é de responsabilidade da Diretoria e de quem esta delegar tais funções.

Somente pessoas autorizadas poderão falar em nome da Companhia. De mesma forma. A participação em eventos, seminários, palestras, entrevistas, ou qualquer tipo de evento presencial ou virtual, exigirá do colaborador uma prévia comunicação e autorização das áreas responsáveis.

## **6. Canais de denúncia e sanções**

### **6.1. Canais de denúncia**

A Companhia incentiva que seus colaboradores e Terceiros utilizem os Canais de Denúncia. Todos os colaboradores e Terceiros podem utilizar os canais abaixo indicados para enviar manifestações sobre qualquer situação irregular ou ilegal, descumprimento de leis, normas, diretrizes internas e quanto ao descumprimento de qualquer uma das diretrizes expostas aqui neste Código, bem como o esclarecimento de dúvidas relacionadas ao presente documento e seus preceitos.

O sigilo e o anonimato são garantidos para que colaboradores e Terceiros possam fazer eventuais denúncias de maneira segura e confiável.

Tendo em vista a promoção dos princípios éticos pela Companhia, um de nossos compromissos é de que não haverá nenhum tipo de exposição ou retaliação aos colaboradores, Terceiros e demais interessados, que de boa-fé, denunciem crimes, atos irregulares, descumprimentos de leis, normas e diretrizes expostas aqui neste Código.

De mesma forma, tendo em vista o compromisso responsável da Companhia em constituir um programa de Compliance eficaz, não haverá tolerância com qualquer tipo de manifestação feita de má-fé em nossos canais de denúncias, sendo cabíveis as sanções previstas na legislação e nas diretrizes da Companhia.

Os canais de denúncia e contato estabelecidos são:

**Site:** <https://www.canaldeetica.com.br/ceibaenergybrasil/>

**Telefone:** 0800 300 4482

**E-mail:** [comitedeetica@ceibaenergy.com.br](mailto:comitedeetica@ceibaenergy.com.br)

## **6.2. Apurações internas**

Serão realizadas apurações com o intuito de averiguar indícios, suspeitas, ocorrências e denúncias de atos ilícitos, impróprios e crimes envolvendo qualquer colaborador, Terceiro e demais interessados na relação da Companhia, bem como seus ativos e força de trabalho.

Paralelamente, serão adotadas medidas administrativas para melhorias nos processos de averiguação de denúncias e aplicação de sanções.

Conforme já mencionado neste Código, os colaboradores sempre devem denunciar suspeitas ou evidências de ocorrência de atos ilícitos, impróprios ou crimes, sendo que todo o procedimento será realizado com eficiência, segurança e garantia do sigilo para os envolvidos, visando conseguir a verdade dos fatos e garantir uma apuração justa.

## **6.3. Sanções**

No caso de descumprimento das regras deste Código por um colaborador, a Companhia fica autorizada a tomar qualquer uma das medidas previstas na legislação pátria, bem como na Consolidação das Leis do Trabalho, levando em conta a natureza da infração, o grau da infração e risco, o cargo do infrator, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Com relação a violações por Terceiros, a Companhia tomará todas as medidas autorizadas em lei visando à minimização dos impactos negativos a que a Companhia e sua administração possam estar sujeitos em virtude de uma infração a este Código.

## **7. Disposições Gerais**

Este Código passa a ter seus efeitos válidos a partir de sua publicação, sendo que deverá ser disponibilizado a todo colaborador, Terceiro ou interessado na sua consulta.

O Código de Ética será periodicamente revisado, ampliado e atualizado pela área de Compliance e demais áreas relacionadas.

## Anexo 1

**Área de Compliance:** área interna da Companhia responsável pela estruturação, revisão, divulgação, aplicação, monitoramento e manutenção do programa de Compliance, bem como das normas e políticas relacionadas ao programa.

**Assédio Moral e Sexual:** caracteriza-se assédio moral quando alguém humilhar, desrespeitar ou constranger o colega de trabalho. O assédio moral é a exposição do colaborador a situações humilhantes e constrangedoras de forma contínua, normalmente em relações hierárquicas ou assimétricas, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Já o assédio sexual se traduz como abordagem não desejada de natureza sexual, pedido de favores sexuais, exposição de material inapropriado ou qualquer conduta inapropriada, verbal ou física, de natureza sexual.

**Atividades Paralelas:** atividades desempenhadas pelo colaborador fora do seu horário de trabalho, não relacionadas às atividades que desempenha em prol destas.

**Autoridade Pública:** (i) todo órgão, departamento ou entidade da administração direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios ou dos Território, pessoa jurídica incorporada ao patrimônio público ou entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual; (ii) Partidos políticos; (iii) quaisquer órgãos, entidades estatais ou representações diplomáticas de país estrangeiro, assim como pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro ou organizações públicas internacionais, inclusive fundos soberanos ou uma entidade cuja propriedade é um fundo soberano.

**Pessoa Politicamente Exposta<sup>1</sup>:** é o agente público que desempenha ou tenha

---

<sup>1</sup> Pessoa Politicamente Exposta é o agente público que desempenha ou tenha desempenhado, nos últimos cinco anos, cargo, emprego ou função pública relevante, assim como seus parentes na linha direta, até o primeiro grau, cônjuge, companheiro(a) e enteado(a), representantes e outras pessoas de seu relacionamento próximo.

São Pessoas Politicamente Expostas brasileiras:

I – os detentores de mandatos eletivos dos Poderes Executivo e Legislativo da União; II – os ocupantes de cargo no Poder Executivo da União:

a) de ministro de Estado ou equiparado;

b) de natureza especial ou equivalente;

c) de presidente, vice-presidente e diretor, ou equivalentes, de autarquias, fundações públicas, empresas públicas ou sociedades de economia mista; e



desempenhado, nos últimos cinco anos, cargo, emprego ou função pública relevante, assim como seus parentes na linha direta, até o primeiro grau, cônjuge, companheiro(a) e enteado(a), representantes e outras pessoas de seu relacionamento próximo.

**Vantagem Indevida:** é qualquer tipo de lucro, ganho, privilégio ou benefício ilícito, contrário ao direito, ainda que ofensivo apenas aos bons costumes.

**Terceiro(s):** é toda pessoa física ou jurídica que seja contratada pela Companhia para prestar serviços em prol da empresa, na condição de tais parceiros, consorciadas, representantes, subcontratados, fornecedores, consultores, prestadores de serviços em geral, entre outros.

---

d) do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS, nível 6, e equivalentes

III – os membros do Conselho Nacional de Justiça, do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Superiores;

IV – os membros do Conselho Nacional do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Vice-Procurador Geral da República, o Procurador-Geral do Trabalho, o Procurador-Geral da Justiça Militar, os Subprocuradores Gerais da República e os Procuradores-Gerais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal;

V – os membros do Tribunal de Contas da União e o Procurador-Geral do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas da União;

VI – os governadores de Estado e do Distrito Federal, os presidentes de Tribunal de Justiça, de Assembleia Legislativa ou da Câmara Distrital, e os presidentes de Tribunal ou Conselho de Contas de Estado, de Municípios e do Distrito Federal; e

VII – os prefeitos e os presidentes de Câmara Municipal das capitais de Estado.