



# **CÓDIGO DE CONDUTA DO CEPEL**

Versão 4.0  
de 08/04/2026

## **Palavra do Diretor Geral do CEPEL**

O Cepel possui uma longa história de contribuições ao setor eletroenergético, resultado da competência técnica de nossos colaboradores, que é investida na excelência em pesquisa e desenvolvimento para o planejamento, a operação e a expansão do Sistema Elétrico Brasileiro. Dessa forma, o Centro tem um legado de grande responsabilidade, criando serviços e soluções já aplicadas, hoje, em diversos países.

Atualmente, o nosso desafio é habilitar os nossos parceiros para que seja implantada uma transição energética sustentável, através de inovações competitivas. Nosso propósito vai além da pesquisa básica: buscamos transformar conhecimento científico em soluções inovadoras de alto valor agregado para a nossa sociedade, criando um ambiente em que a inovação tecnológica, o comportamento empreendedor e a responsabilidade socioambiental se potencializam.

No Cepel, somos guiados por princípios que garantem que nossas inovações e serviços tecnológicos sejam conduzidos com transparência, respeito e integridade. O nosso trabalho é alicerçado em uma postura ética, essencial para termos a credibilidade e a confiança que nos permitam construir parcerias duradoras.

Este Código de Conduta foi desenvolvido com base nas diretrizes da Axia Energia, nossa Associada Fundadora, que, como tal, desempenha papel relevante em nossa governança. Ele reflete os valores que orientam nosso trabalho diário e os princípios que seguimos para garantir que nossas ações estejam alinhadas aos mais altos padrões de ética, integridade e compromisso com a sociedade e o meio ambiente.

O Cepel acredita no poder da transformação coletiva. Para isso, precisamos de colaboradores e parceiros que compartilhem a nossa responsabilidade ética, que vai além do cumprimento de regulamentos: é um compromisso com a verdade, com os direitos humanos e com um futuro sustentável, pilares fundamentais para o avanço da nossa missão na sociedade.

Juntos, avançaremos em direção a um futuro de inovação empreendedora, contribuindo para uma transição energética sustentável, eficiente e viável economicamente.

**Alexandre Orth**

Diretor-geral do Cepel

## Sumário

|      |                                 |    |
|------|---------------------------------|----|
| 1.   | APRESENTAÇÃO .....              | 4  |
| 1.1. | A QUEM SE DESTINA .....         | 4  |
| 1.2. | COMO APLICAR AS DIRETRIZES..... | 4  |
| 1.3. | RESPONSABILIDADES.....          | 5  |
| 1.4. | REVISÃO E ATUALIZAÇÃO .....     | 5  |
| 2.   | IDENTIDADE INSTITUCIONAL.....   | 5  |
| 3.   | COMPROMISSOS DE CONDUTA.....    | 6  |
| 3.1. | PESSOAS .....                   | 7  |
| 3.2. | PLANETA .....                   | 12 |
| 3.3. | GOVERNANÇA.....                 | 13 |
| 3.4. | PROSPERIDADE .....              | 24 |
| 4.   | EFETIVIDADE DO CÓDIGO .....     | 25 |
| 5.   | GLOSSÁRIO .....                 | 27 |
| 6.   | TERMO DE ACEITE .....           | 29 |

## 1. APRESENTAÇÃO

O Centro de Pesquisas de Energia Elétrica - CEPEL é comprometido com a disseminação de uma cultura ética e íntegra na persecução dos objetivos institucionais. O Código de Conduta do CEPEL é o documento norteador de sua atuação, baseada em princípios éticos e compromissos de conduta, como uma bússola que orienta a caminhada do Centro.

Aqui estão reunidas as orientações de como o Centro atua e de como espera que seus colaboradores e terceiros atuem, de forma a garantir uma atitude ética e íntegra e relacionamentos pautados em transparência e confiança.

### 1.1. A QUEM SE DESTINA

As diretrizes deste documento destinam-se a todos que colaboram com o CEPEL: membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, representantes dos Associados Fundadores na Assembleia Geral, diretores, empregados, prestadores de serviço, além de bolsistas, estagiários e aprendizes do Centro.

É um compromisso individual e coletivo de todos o cumprimento do Código, e também a promoção de seu cumprimento, em todas as ações da cadeia de valor do CEPEL e nas relações com os públicos de interesse.

Estas diretrizes também se destinam a todos os públicos que tenham alguma forma de relacionamento ou que representem o CEPEL. Assim, as empresas fornecedoras, as prestadoras de serviço e demais parceiros do CEPEL terão inseridas em seus contratos, parcerias, convênios, termos ou acordos, cláusulas específicas, conforme o negócio realizado, em que se comprometam a respeitar, cumprir e fazer cumprir, no que couber, este Código de Conduta, o Programa de *Compliance* e as políticas do CEPEL.

### 1.2. COMO APLICAR AS DIRETRIZES

É importante ressaltar que os compromissos de conduta expressos neste documento se aplicam a todos os ambientes: presencial, teletrabalho ou qualquer outra modalidade de trabalho que surgir.

São abordados aqui os temas que envolvem a atuação profissional do Centro. Para as situações não previstas neste código recomenda-se que a tomada de decisão seja realizada considerando as seguintes análises:

- A conduta é considerada legal ou está de acordo com este código e as políticas do CEPEL?
- Os riscos e a decisão a ser tomada são o melhor para o CEPEL?
- A conduta é um bom exemplo para os colegas de trabalho?
- Caso houvesse divulgação na imprensa, seria confortável a situação?
- A conduta está em favor dos direitos humanos e de um futuro sustentável?

Se a resposta a todas as questões for positiva, a atitude está em conformidade e o colaborador está contribuindo para o fortalecimento do ambiente de integridade do Centro.

Caso a resposta para qualquer uma dessas questões seja negativa, não deixe de pedir orientação, seja ao gestor ou à área responsável pelo Programa de *Compliance* do CEPEL.

### 1.3. RESPONSABILIDADES

A Diretoria Geral do CEPEL é responsável pela supervisão deste Código, aprovando cada nova versão do documento em Diretoria Executiva, em atenção ao seu reiterado compromisso com as práticas institucionais pautadas em princípios éticos.

A Gerência Jurídica e Compliance (GJC), atuando em parceria com as demais áreas do Centro, é responsável pela elaboração e revisão do documento, e, ainda, pela implementação e aplicação das diretrizes nele previstas.

### 1.4. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

Estando a sociedade em constante mudança, exigindo adaptações sucessivas, e sendo a conduta ética e íntegra eminentemente afeita às relações humanas, torna-se fundamental o alinhamento do código à natural evolução da organização, do contexto em que ela se insere e da própria sociedade. É necessário, portanto, a atualização periódica do documento, no máximo a cada cinco anos, salvo necessidade de atualização legislativa ou fato superveniente.

Esta versão foi aprovada por meio da Resolução de Diretoria do CEPEL nº 061/2026 de 08/04/2026.

## 2. IDENTIDADE INSTITUCIONAL

### NOSSA IDENTIDADE

Maior centro de pesquisas em energia elétrica do hemisfério sul, o CEPEL há 50 anos contribui para o desenvolvimento da indústria e do setor elétrico brasileiros. Em parceria com o meio acadêmico e com apoio da Axia Energia, tem atuação consolidada em pesquisa, desenvolvimento e inovação nas áreas de otimização energética, análise de redes elétricas, automação de sistemas, gestão de ativos, energias renováveis e sustentabilidade, pesquisa experimental, ensaios e serviços tecnológicos.

Ciente dos desafios a superar e de suas potencialidades, o CEPEL pauta sua conduta no compromisso com o desenvolvimento sustentável da sociedade, na ética e no respeito às pessoas e à vida. Uma instituição inovadora, reconhecida pela excelência e sustentabilidade, e que atua com elevados padrões de desempenho, tendo como meta a criação de valor para seus Associados e para a sociedade como um todo.

Atuamos seguindo cinco valores organizacionais:

- Vida em primeiro lugar
- A nossa energia vem das pessoas
- Integridade sempre
- Inovar para gerar valor
- Nossa excelência faz a diferença

Dentro deste propósito, a atuação do CEPEL é pautada pelos seguintes princípios éticos:

### **I. Dignidade humana e respeito às pessoas**

Valorização da vida e afirmação da cidadania, respeitando a integridade física e moral, bem como os direitos fundamentais de liberdade, a privacidade e a proteção de dados de todas as pessoas, as diferenças individuais e a diversidade dos grupos sociais, com igualdade, equidade e justiça.

### **II. Profissionalismo**

Desempenho profissional íntegro, com responsabilidade e zelo, baseado em valores sociais, lealdade e respeito mútuo, comprometido com a busca de excelência operacional, a qualidade da alocação de recursos, a disciplina de execução, a cultura de alto desempenho e a criação de valor para os públicos de interesse.

### **III. Conformidade**

Respeito à legislação nacional, bem como às normas internas que regulam suas atividades, em conformidade com os princípios constitucionais brasileiros e com os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

### **IV. Integridade**

Honestidade e probidade na realização dos compromissos assumidos, com objetividade e imparcialidade nas decisões, nas ações e no uso dos recursos, repudiando toda forma de fraude e corrupção, com postura ativa diante de situações que não estejam de acordo com os princípios éticos assumidos.

Para garantir uma atuação ética e íntegra, e com diretrizes claras, o CEPEL revisou seu Programa de *Compliance*, em linha com as práticas de sua Associada Fundadora, Axia Energia, visando manter atualizados os mecanismos de prevenção, detecção e correção de condutas ilícitas relacionadas a fraude e corrupção.

### **V. Transparência**

Visibilidade dos critérios que norteiam as decisões e as ações do Centro mediante comunicação clara, exata, ágil e acessível, transparente e oportuna, observados os limites do direito à proteção de dados e ao sigilo quanto às informações privilegiadas ou estratégicas do CEPEL.

### **VI. Sustentabilidade**

Atuação com responsabilidade ambiental, econômica, de governança e social, de forma equilibrada, em todas as operações, produtos, processos e iniciativas, considerando todos os públicos interessados, respeitando o direito à vida plena das gerações atuais e contribuindo para a preservação das futuras.

## **3. COMPROMISSOS DE CONDUTA**

O CEPEL reforça seu compromisso com o desenvolvimento sustentável, pautado em elementos estruturantes para uma sociedade mais justa, equilibrada e ética com o planeta e com as

peessoas. Esse compromisso está materializado em quatro pilares que direcionam a conduta institucional e nos quais este código se pauta.

### **PESSOAS**

- Respeitando as pessoas e os direitos humanos
- Valorizando a vida
- Atuando com profissionalismo
- Zelando pela imagem da Instituição

### **PLANETA**

- Promovendo conscientização ambiental
- Reduzindo impactos ambientais

### **GOVERNANÇA**

- Agindo com integridade
- Fortalecendo as relações de confiança

### **PROSPERIDADE**

- Investindo na criação de valor
- Inovando em nosso setor

#### **3.1. PESSOAS**

O CEPEL trabalha para que todos os colaboradores possam realizar seu potencial com dignidade e igualdade e em um ambiente saudável.

Respeitamos os direitos humanos, promovendo os seus princípios, estabelecendo práticas e não compactuando com qualquer violação em sua esfera de atuação.

#### **RESPEITANDO AS PESSOAS**

##### **Valorização dos direitos humanos**

Nossos colaboradores são tratados com respeito e cordialidade, valorizando a diversidade social e cultural e as diferenças individuais, dispensando a todas as pessoas tratamento equânime, relações de trabalho justas, num ambiente saudável, com confiança mútua, cooperação e solidariedade.

O CEPEL repudia qualquer tipo de discriminação ou preconceito de origem social, cultural, étnica ou relativos à nacionalidade, identidade de gênero, cor/raça, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física, psíquica e mental, ou qualquer característica.

É promovida a conscientização sobre os direitos humanos para os colaboradores e não é permitido nenhum tipo de discriminação nos processos de contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria.

Não se compactua com nenhuma prática de trabalho que possa ser considerada como trabalho degradante, forçado, escravo ou análogo, trabalho infantil, abuso ou exploração sexual de crianças e adolescentes e tráfico humano, seja em suas atividades ou na cadeia de valor.

São garantidos aos colaboradores a livre associação sindical e o direito à negociação coletiva. Sindicatos, associações de classe e entidades representativas de empregados são reconhecidos como seus legítimos representantes, mantendo-se diálogo respeitoso e construtivo, priorizando a negociação coletiva como modo preferencial de solução de conflitos trabalhistas.

### DEVE-SE:

- Tratar todos os colaboradores e demais públicos com os quais nos relacionamos com cordialidade e respeito;
- Promover práticas de inclusão e diversidade;
- Acompanhar e tratar riscos e eventuais impactos adversos de direitos humanos sobre as pessoas com as quais nos relacionamos;
- Denunciar imediatamente ao Canal de Denúncias atos discriminatórios de qualquer natureza.

### NÃO SE DEVE:

- Praticar qualquer ato de preconceito ou discriminação com colegas ou terceiros;
- Permitir atitudes preconceituosas ou discriminatórias;
- Ser conivente com atos de preconceito ou discriminação com relação aos colaboradores, terceiros e demais públicos que se relacionam com o CEPEL;
- Usar linguagem depreciativa;
- Ter envolvimento ou apoiar parcerias que utilizem condições de trabalho que violem os direitos humanos.

## Combate à violência psicológica, assédio moral e assédio sexual

O CEPEL incentiva o respeito, a cordialidade e a colaboração entre as pessoas no ambiente de trabalho, contribuindo para a integração dos colaboradores e o desenvolvimento do trabalho em equipe.

O Centro zela pela saúde física e mental dos colaboradores. Proíbe e repudia qualquer manifestação de violência psicológica ou assédio, seja de natureza moral ou sexual.

### DEVE-SE:

- Estimular a livre manifestação de ideias repudiando ameaças, chantagens, humilhações, intimidações, desqualificações ou assédio de qualquer natureza nas relações de trabalho;
- Tomar medidas preventivas para coibir qualquer forma de violência física, sexual, moral ou psicológica;
- Denunciar ao Canal de Denúncias qualquer ato de violência física ou psicológica, como discriminação, ameaça e chantagem, ou de natureza ofensiva e hostil, que possa ser interpretada como injúria, calúnia, difamação, assédio moral ou sexual.

### NÃO SE DEVE:

- Ter ou permitir comportamento, inclusive gestos, linguagem e contato físico, que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorativo;
- Praticar atos de vandalismo, de depredação, libidinosos ou atitudes que envolvam violência física, verbal ou gestual;
- Ser conivente com assédios de qualquer natureza;
- Permitir que perseguições, convicções, características ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com os colaboradores e com o público em geral, bem como com colegas hierarquicamente superiores e inferiores.

### VALORIZANDO A VIDA

A valorização da vida é uma diretriz estratégica do CEPEL que tem comprometimento com a prevenção de acidentes e de doenças, a promoção da melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, da saúde e do bem-estar de todos.

O fortalecimento da cultura de segurança e de saúde é um valor, buscando proporcionar cada vez mais condições e ambientes seguros e saudáveis para a realização das atividades dos colaboradores.

O CEPEL se compromete a dar condições para os colaboradores desenvolverem sua atividade laboral observadas suas necessidades individuais, visando garantir a acessibilidade e o engajamento de todos nas atividades do Centro.

### DEVE-SE:

- Seguir todas as orientações de saúde contidas em protocolos e comunicados oficiais das áreas de saúde do CEPEL com vistas à preservação da saúde própria e da saúde dos demais colaboradores do Centro;
- Adotar e promover o comportamento seguro, seguindo todas as orientações de segurança do trabalho com vistas a evitar acidentes de trabalho, incluindo o uso de equipamentos de proteção individual indicados para realização das atividades;
- Realizar exames médicos ocupacionais no prazo estabelecido e de acordo com as respectivas orientações das equipes de saúde do CEPEL;
- Participar e incentivar a participação de colaboradores nas iniciativas de bem-estar que têm como objetivo o fortalecimento do equilíbrio físico e emocional de todos;
- Conhecer e cumprir as diretrizes estabelecidas nos instrumentos normativos de saúde e segurança do trabalho do CEPEL.

### NÃO SE DEVE:

- Exercer a função profissional sob influência de álcool, de drogas ilícitas ou de outras substâncias que impactem a capacidade de executar as atividades profissionais e nem oferecer a outros colaboradores;
- Portar qualquer espécie de arma de fogo ou arma branca, salvo para exercício de atividades profissionais legalmente autorizadas, nas dependências do Centro;
- Deixar de utilizar o equipamento de proteção individual completo, quando necessário;

- Conduzir veículo do Centro com negligência, imprudência ou imperícia;
- Ter atitudes que possam colocar em risco a própria vida e a de outros colaboradores.

## **ATUANDO COM PROFISSIONALISMO**

O CEPEL está comprometido com o desenvolvimento e a valorização do capital intelectual humano, provendo aos colaboradores condições para o aprimoramento de suas competências, adotando práticas de disseminação do conhecimento e reconhecendo os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos, considerando suas propostas de melhoria, independentemente de sua posição hierárquica.

O Centro valoriza a cultura corporativa focada em criatividade, colaboração, inovação e sustentabilidade, comprometido com a meritocracia e a alta performance, reconhecendo e premiando o talento e os feitos dos colaboradores.

Zela pela preservação de sua memória técnica, comprometendo-se com a formação das novas gerações, visando à manutenção da excelência operacional e técnica que sempre pautou a sua atuação no mercado elétrico brasileiro.

Comprometido com o desenvolvimento e o reconhecimento dos colaboradores e lideranças:

- Estabelece critérios objetivos e transparentes e faz uso de ferramentas tecnológicas e metodologias para a avaliação do desempenho dos empregados, que considerem o mérito de seu desempenho técnico e de sua conduta ética, garantindo-lhes o direito de conhecerem os critérios e os resultados de suas avaliações;
- Promove a construção de planos e trilhas de carreira para os colaboradores, motivando a força de trabalho e ampliando as oportunidades ao longo da trajetória laboral;
- Promove igualdade de oportunidades, valorizando a diversidade e garantindo a inclusão.

### **DEVE-SE:**

- Observar e cumprir as diretrizes estabelecidas no Código de Conduta e nos Instrumentos Normativos do CEPEL;
- Participar das ações educacionais promovidas pelo Centro com o intuito de disseminar a cultura de ética e de integridade, prevenir desvios de conduta e evitar violações inadvertidas;
- Exercer as atividades com profissionalismo, buscando aprimoramento e atualização permanente, contribuindo para a eficiência, a sustentabilidade e a excelência operacional;
- Cumprir com as tarefas de trabalho de forma qualificada, célere e responsável;
- Utilizar vestuário e vocabulário compatível com o ambiente corporativo, com o público com quem mantemos contato e com a cultura local das comunidades onde atuamos;
- Respeitar a hierarquia no exercício competente, diligente, honesto, leal e justo, das atividades, sem que isso impeça a possibilidade de denunciar comportamento indevido ou práticas de assédio, independentemente de posição hierárquica.

### IMPORTANTE

As lideranças devem:

- Observar e incentivar os colaboradores sob sua gestão para que conheçam e cumpram o Código de Conduta e demais Instrumentos Normativos do CEPEL, e participem das capacitações promovidas internamente;
- Exercer as responsabilidades de gestão com transparência e equanimidade, orientando e motivando demais colaboradores para criar um ambiente de trabalho saudável, harmonioso e propício à excelência de desempenho e produtividade;
- Realizar avaliação dos empregados de acordo com os critérios estabelecidos pelo Centro, dar feedback e acompanhar continuamente seu desenvolvimento.

### ZELANDO PELA IMAGEM DA INSTITUIÇÃO

A reputação do CEPEL é consolidada por decisões institucionais responsáveis e corretas, práticas de gestão e pela atuação ética de cada um dos colaboradores.

Deve-se ter consciência de que tudo que se faz e diz, em espaços públicos, físicos ou virtuais, onde está envolvido o nome do Centro pode impactar a sua imagem de diversas formas e dimensões.

#### DEVE-SE:

- Manifestar em nome do CEPEL somente quando estiver autorizado ou habilitado para tal, respeitando o papel das áreas encarregadas do relacionamento com os órgãos de comunicação e da prestação de informações à imprensa;
- Ao expressar os posicionamentos pessoais nas mídias sociais, tomar o cuidado de desvinculá-los dos do Centro;
- Atuar como ponto de contato e como embaixador do Centro, gerando valor e reputação positiva no relacionamento com os públicos.

#### NÃO SE DEVE:

- Praticar atos lesivos à imagem do CEPEL, nem à imagem ou à honra de seus colaboradores em qualquer tipo de meio de comunicação;
- Realizar qualquer tipo de publicidade ou propaganda política ou religiosa, nem publicidade comercial, dentro ou fora das dependências de trabalho, valendo-se da condição de profissional do CEPEL.

#### EM MÍDIAS SOCIAIS, NUNCA SE DEVE:

- Publicar, compartilhar, comentar, receber, armazenar, enviar ou encaminhar mensagens que contenham conteúdo que contrarie Políticas e diretrizes do CEPEL ou qualquer Norma legal, em acessos a partir da rede corporativa e/ou caso o autor se identifique como empregado do Centro;
- Ofender o CEPEL, seus colaboradores, parceiros, fornecedores, concorrentes;
- Produzir ou disseminar notícias falsas ou fatos não averiguados sobre o CEPEL, colaboradores, parceiros e concorrentes;

- Publicar conteúdo que desrespeite os direitos autorais como, por exemplo, distribuição ilegal de *software*, música, vídeo, ou com objetivos comerciais particulares, em acessos a partir da rede corporativa e/ou caso o autor se identifique como empregado do Centro;
- Veicular informações inverídicas, incorretas ou sigilosas sobre o CEPEL, colaboradores, parceiros e concorrentes, ou em acessos a partir da rede corporativa e/ou caso o autor se identifique como empregado do Centro.

### 3.2. PLANETA

O CEPEL atua em conformidade com o princípio do desenvolvimento sustentável, priorizando o uso racional dos recursos naturais renováveis e a utilização responsável e eficiente dos recursos econômicos, inclusive no fomento à pesquisa e desenvolvimento para o tratamento adequado dos impactos socioambientais, visando atender às gerações atuais e à preservação dos direitos das gerações futuras.

#### PROMOVENDO A EDUCAÇÃO E A CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL

O CEPEL promove a educação e a conscientização ambiental dos seus colaboradores e públicos de relacionamento, atuando como agente de mobilização na conservação do meio ambiente e na promoção do desenvolvimento sustentável.

#### REDUZINDO IMPACTOS AMBIENTAIS

O CEPEL atua em conformidade com os princípios da prevenção e da precaução, buscando evitar e minimizar impactos socioambientais de suas atividades sobre o meio ambiente e as comunidades, especialmente sobre grupos sociais mais vulneráveis.

##### DEVE-SE:

- Avaliar os impactos ambientais e sociais nas diferentes etapas dos projetos, utilizando as melhores técnicas disponíveis;
- Divulgar de forma clara e objetiva informações sobre atividades e projetos ambientais para todos os públicos de relacionamento, em especial as populações atingidas;
- Diante de qualquer fato ocorrido, dar tratamento justo, adequado e no tempo condizente com a gravidade da situação e tratar a população atingida com dignidade;
- Promover ações para a redução de geração de resíduos, consumo de água e energia;
- Desenvolver estratégias de adaptação às mudanças climáticas e contribuir para o planejamento de novos negócios;
- Nos trabalhos de campo, ser atenciosos e cautelosos quando em visita às comunidades, especialmente as que têm hábitos culturais específicos e são mais sensíveis à presença de estranhos; criar condições para que os interessados se expressem e exponham seus pontos de vista, ajudando-os a elaborar as perguntas sobre os projetos e seus impactos socioambientais, sem constranger os interlocutores; se ocorrerem situações críticas, manter a calma, buscar o diálogo e, se necessário, comunicar aos responsáveis pela interação com as comunidades.

##### NÃO SE DEVE:

- Ignorar, negligenciar ou omitir situações que possam causar impacto social e ambiental negativo nas localidades em que se atua;

- Diante de qualquer fato ocorrido, omitir dados e informações que permitam conhecer as causas, os efeitos e as responsabilidades;
- Nos trabalhos de campo, coletar ou capturar quaisquer espécies da flora e da fauna sem autorização dos órgãos competentes; pescar ou manter animais silvestres em cativeiro; abrir picadas desnecessárias e realizar atividades que causem incêndios florestais; entrar em imóveis sem autorização dos seus ocupantes; ter envolvimento em discussões ou desavenças nas comunidades que se visita.

### **3.3. GOVERNANÇA**

O CEPEL adota mecanismos de gestão que fortalecem as práticas institucionais com foco em transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa para alcançar valor de longo prazo, alinhando e impulsionando o desempenho financeiro e socioambiental, garantindo a responsabilidade e criando legitimidade com as partes interessadas.

#### **ATUANDO COM INTEGRIDADE**

##### **Tolerância zero à corrupção**

A corrupção, além de prejudicar a democracia e o Estado de Direito, gera instabilidade e insegurança no ambiente de mercado e desconfiança por parte da sociedade, além de impactar negativamente a reputação de todos os envolvidos nos negócios do CEPEL. Esses atos afetam o bem-estar da sociedade, desestimulam a criação de novos empregos e afastam investidores.

Comprometida com as legislações anticorrupção nacionais e internacionais, principalmente a Lei Anticorrupção Brasileira 12.846/2013 e o FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*), o CEPEL não tolera nenhuma forma de fraude e corrupção, seja dentro de seu Centro ou nas interações com entidades públicas ou privadas.

O Centro investe constantemente em medidas de prevenção, detecção, correção e controle de eventuais atos ilícitos de fraude e corrupção.

Orienta seus colaboradores a repudiarem qualquer prática de corrupção ativa ou passiva, suborno, pagamentos de propina, pagamentos de facilitação e tráfico de influências.

##### **DEVE-SE:**

- Cumprir as leis de combate ao suborno e à corrupção do Brasil e do exterior;
- Participar dos treinamentos anuais de ética e integridade promovidos pela instituição, de modo a entender os tipos de fraude e corrupção e prevenir violações inadvertidas, reconhecendo os pontos de alerta a tempo de evitá-los;
- Reportar, no Canal de Denúncias, quaisquer sinais de alerta ou ações que possam estar associadas a um potencial comportamento corrupto ou ato fraudulento.

##### **NÃO SE DEVE:**

- Dar, oferecer ou prometer qualquer tipo de pagamento indevido, incluindo suborno, propina, extorsão de forma direta ou indireta, para obter uma vantagem indevida ou influenciar erroneamente uma decisão;

- Fazer qualquer tipo de pagamento para acelerar ou garantir ações de rotina e não discricionárias, tais como obtenção de licenças, permissões, autorizações, aprovações e decisões, entre outras;
- Insinuar, solicitar, aceitar ou receber dinheiro, suborno, propina ou qualquer vantagem indevida, favores, benefícios, doações ou gratificações, para si ou para terceiros, como contrapartida de atividades colaboradoras.

### Combatendo fraudes

#### ❖ Livros e registros

O Centro mantém registros comerciais, contábeis e financeiros que refletem suas operações com precisão e investe na proteção, transparência, integralidade e veracidade desses dados, de forma a permitir a elaboração e a divulgação de relatórios financeiros completos, precisos, sem distorções e em conformidade com a legislação, as normas contábeis nacionais e internacionais e com os normativos internos.

Há controles internos sobre os relatórios financeiros do Centro e estes são anualmente testados por empresa de auditoria externa e independente.

#### DEVE-SE:

- Manter livros contábeis atualizados, formais, tempestivos, de acordo com os princípios contábeis, com as normas internas e a legislação vigente, bem como proteger sua integridade;
- Submeter negociações, contratações, transações e demais atos às instâncias competentes para autorização e/ou aprovação;
- Ser transparente e fornecer informações confiáveis e amplas, dispondo de toda a documentação de apoio adequada nos casos de auditorias internas e externas;
- Monitorar os registros contábeis, por meio dos controles internos, a fim de identificar eventuais indícios de fraude e corrupção.

#### ❖ Ativos do Centro

Os ativos do CEPEL, que representam seu patrimônio, tangível ou intangível, são os recursos disponibilizados aos colaboradores para a realização de seu trabalho.

Ativos tangíveis podem ser recursos físicos, como materiais, equipamentos e instalações, eletrônicos, como *softwares* e documentos, e financeiros. Já os ativos intangíveis podem ser representados por sua marca e tecnologias.

Tem-se o dever de proteger e usar de forma responsável os recursos sob guarda, evitando desperdício, perdas, danos, abuso, fraudes, furto, roubo, apropriação indébita, violações e outras formas de uso indevido.

Não é tolerado nenhum tipo de fraude, pois além de causar dano ao Centro, impacta negativamente as relações com os públicos de interesse. É importante reiterar que fraudes não se restringem a ocorrências com valores expressivos. Pequenas ações ou decisões que causem algum prejuízo ao Centro são igualmente danosas.

### DEVE-SE:

- Zelar pelos ativos do Centro adequadamente a fim de evitar perdas e mau uso;
- Utilizar os recursos do Centro exclusivamente para o desempenho de atividade profissional;
- Proteger os ativos que tenham sido confiados ao Centro, resguardando-os em caso de compartilhamento;
- Respeitar e proteger os ativos de propriedade intelectual do Centro, como modelos e estudos.

### NÃO SE DEVE:

- Omitir, alterar, copiar ou destruir documentos de forma ilegal;
- Violar ou manipular dados ou sistemas;
- Cometer fraudes, furto, roubo ou apropriação indébita;
- Emprestar, vender ou doar bens do Centro sem autorização.

### ❖ Práticas concorrenciais

O Centro está comprometido em manter um ambiente concorrencial justo e honesto, observando e defendendo as normas de livre concorrência, em conformidade com a legislação brasileira e internacional, repudiando, combatendo e denunciando práticas anticoncorrenciais.

### DEVE-SE:

- Cumprir as normas internas do Centro, utilizando processos de seleção imparciais de fornecedores por meio de critérios estritamente técnicos e comerciais;
- Garantir oportunidade de competição de forma justa, íntegra e equilibrada;
- Ter o cuidado de não compartilhar informações concorrencialmente sensíveis do Centro, como planos estratégicos, de negócios e de aquisições futuras, carteiras de clientes, volumes de negócio, custos de produção e investimentos, entre outras;
- Repudiar e denunciar práticas anticoncorrenciais.

### NÃO SE DEVE:

- Admitir condutas anticoncorrenciais coordenadas entre competidores, como manipular ou ajustar preços, dividir mercados ou clientes, restringir oferta ou fraudar o caráter competitivo de procedimentos de contratação;
- Compactuar com condutas unilaterais, com fins anticompetitivos ou exclusivos na relação com empresas concorrentes, com clientes ou fornecedores, bem como na análise ou construção de propostas de fusões, aquisições ou acordos bilaterais.

## Protegendo as informações

### ❖ Dados pessoais

O CEPEL reconhece a importância da privacidade e da proteção dos dados pessoais de clientes, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviço e demais terceiros, obtidos em decorrência das atividades institucionais.

Conduz seus negócios de acordo com as leis e normativos aplicáveis e se compromete a estabelecer controles, processos e políticas internas para garantir a privacidade e a proteção de dados pessoais, orientados pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

#### DEVE-SE:

- Tratar dados pessoais apenas para propósitos legítimos, compatíveis com a finalidade para a qual a coleta foi realizada, observadas as hipóteses legais, e, de forma limitada àqueles estritamente necessários para a execução dos processos e atividades do CEPEL;
- Adotar medidas técnicas e administrativas para proteger os dados pessoais contra perda e destruição indevida, acesso não autorizado, utilização indevida, alteração ou divulgação.

#### NÃO SE DEVE:

- Divulgar ou compartilhar dados pessoais fora das hipóteses legalmente previstas;
- Tratar dados pessoais que não sejam necessários para a execução das suas atividades.

### ❖ Informações corporativas

Toda informação utilizada pelo CEPEL é um ativo que tem valor e deve ser gerenciada adequadamente ao longo de todo seu ciclo de vida para que esteja disponível para acesso autorizado, protegida contra manipulação indevida, com tratamento adequado quanto à sua classificação e ser passível de auditoria.

#### DEVE-SE:

- Preservar a integridade de documentos, registros, cadastros, dados e sistemas de informação do CEPEL;
- Respeitar a privacidade dos titulares e proteger os seus dados pessoais em todos os meios utilizados pelo Centro, tanto físicos, quanto eletrônicos;
- Realizar consulta prévia, por via própria, e obter prévia autorização do Centro para a publicação, exposição ou exercício de atividade profissional em ambientes externos, de estudos, pesquisas, pareceres e outros trabalhos de sua autoria ou participação, e que envolvam conhecimentos relacionados ao Centro.

#### NÃO SE DEVE:

- Divulgar ou fazer uso de informações do Centro com restrição de acesso em benefício próprio ou de terceiros;
- Compartilhar credenciais de identificação fornecidas aos usuários para acesso e/ou uso das instalações, informações e recursos de tecnologia. Estes são pessoais e intransferíveis.

### Prevenindo conflitos de interesses

Um conflito de interesses ocorre quando interesses pessoais de um colaborador entram em confronto com os interesses do Centro, influenciando sua tomada de decisão de maneira inapropriada, em benefício próprio ou de terceiros relacionados a ele.

Os colaboradores devem atuar de forma ética, íntegra e transparente, alinhados aos interesses do CEPEL, sem concessões à ingerência de interesses e favorecimentos pessoais nas ações e decisões institucionais, identificando, prevenindo e aplicando o correto tratamento para os conflitos de interesses.

O que é possível fazer para evitar que um conflito de interesses impacte na atuação profissional?

Em caso de dúvidas quanto a alguma situação específica, consultar os normativos internos e a equipe da Gerência Jurídica e Compliance (GJC) para verificar possíveis riscos de caracterização do conflito;

- Ao encontrar-se em potencial situação de conflito de interesses, comunicar formalmente ao CEPEL, para o correto encaminhamento;
- No caso de interesses conflitantes reais ou aparentes em uma negociação em que esteja envolvido, deve se declarar conflitado, retirar-se da reunião e não participar das decisões.

Dessa forma, protegemos o CEPEL e seus colaboradores, ajudando a fortalecer a cultura de integridade.

### Situações que podem gerar conflitos de interesses:

#### ❖ Relações de parentesco

Interesses pessoais podem estar relacionados a interesses próprios ou de algum parente seu (sua) ou de seu cônjuge ou companheiro/a, considerados neste caso:

- Parentes em linha reta: pais, avós, bisavós; filhos, netos e bisnetos;
- Parentes em linha colateral: irmãos, tios e sobrinhos (e seus cônjuges).

#### DEVE-SE:

- Evitar subordinação hierárquica direta ou indireta com parente no Centro;
- Informar ao Centro sobre eventual parentesco com fornecedores, parceiros do CEPEL ou com agentes públicos, que possa gerar um conflito de interesses.

#### NÃO SE DEVE:

- Influenciar na decisão pela contratação, indicação ou promoção de um parente;
- Influenciar na decisão pelo estabelecimento de relação comercial ou pela transação de uma operação econômica com uma empresa ou instituição em que o parente tenha uma posição de liderança.

### ❖ **Informações privilegiadas**

Qualquer colaborador que tiver acesso a informações estratégicas ou confidenciais sobre o CEPEL ou parceiros, ainda não divulgadas publicamente, é proibido de repassá-las a terceiros ou utilizá-las em causa própria, visando obter qualquer tipo de benefício.

#### DEVE-SE:

- Manter sempre sigilo sobre a informação privilegiada, confidencial e sensível, comunicando-a apenas a quem legitimamente tenha direito e necessite acessá-la;
- Consultar o normativo interno do Centro para orientação acerca dos limites de utilização de informações privilegiadas.

#### NÃO SE DEVE:

- Divulgar ou utilizar indevidamente informações privilegiadas, obtidas durante o exercício do cargo em proveito próprio ou de terceiros, a qualquer tempo, inclusive depois de seu desligamento do CEPEL.

### ❖ **Atividades particulares**

Os colaboradores do CEPEL devem observar os normativos internos ao exercer atividades profissionais externas particulares.

#### ESSAS ATIVIDADES NÃO DEVEM:

- Ser incompatíveis com as atribuições no Centro ou o horário de trabalho;
- Ser conflitantes com o negócio e os interesses do CEPEL;
- Refletir negativamente na reputação ou imagem do Centro;
- Envolver atuação, mesmo que informal, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses de terceiros no CEPEL.

### ❖ **Cortesias**

É importante agir de forma correta – e ser visto agindo assim.

Por este motivo, o CEPEL orienta seus colaboradores a não aceitarem ou oferecerem cortesias comerciais de terceiros com quem tenham relacionamento direto, que possam representar ou serem entendidos como uma forma de influenciar decisões ou obter qualquer tipo de vantagem.

Consideram-se exceções os brindes que não tenham caráter pessoal e exclusivo e sem valor comercial, distribuídos como prática de gentileza, cordialidade, ações de *marketing* e sem expectativa de contrapartida, como bloco, boné, calendário, agenda e demais itens de caráter promocional.

#### DEVE-SE:

- Ter cuidado especial no oferecimento de cortesias comerciais a agentes públicos, inclusive estrangeiros, respeitando as regras da legislação vigente e aplicável sobre o tema para órgãos públicos;

- Consultar previamente a equipe de *Compliance* do CEPEL, no caso de cortesias comerciais oferecidas por um terceiro que tenha ou possa vir a ter relacionamento com o Centro, ou que tenha interesse conflitante com os negócios da Instituição;
- Observar as diretrizes internas sobre cortesias comerciais e divulgá-las para os parceiros de negócios e demais públicos de relacionamento.

### NÃO SE DEVE:

- Receber ou oferecer cortesias comerciais de quem tenha interesse pessoal, profissional ou comercial em decisão do presenteado ou de colegiado em que este participa;
- Permitir que cortesias comerciais, oferecidos ou recebidos, influenciem decisões profissionais;
- Receber ou oferecer convites ou ingressos para atividades de entretenimento, tais como shows, atividades esportivas, passeios turísticos, dentre outros, exceto nos caso de representação institucional regular;
- Receber ou oferecer cortesias comerciais fora dos limites estabelecidos nos Normativos de *Compliance*.

### ❖ Contribuições políticas

O Centro respeita as diretrizes legais nacionais e internacionais. Neste sentido, o CEPEL não realiza nenhum tipo de doação ou contribuição de natureza política e não se envolve em atividades político-partidárias.

Orientamos nossos administradores, colaboradores e terceiros a não apoiar nem contribuir com partidos políticos, campanhas eleitorais e candidatos a cargos públicos, com recursos ou em nome do CEPEL.

Cada indivíduo tem sua convicção política, o que é fundamental para o exercício da cidadania.

- No entanto, os colaboradores devem ter o cuidado de deixar claro que as opiniões que expressam ou as ações que realizam são de sua autoria, desvinculando-as da imagem do Centro;
- Os colaboradores que fizerem doações em seu próprio nome, nos casos que sejam considerados legais e adequados, devem garantir que as contribuições não tenham a intenção de influenciar determinado agente público, candidato ou partido político a beneficiar o Centro.

### NÃO SE DEVE:

- Realizar propaganda política, dentro e fora do Centro, valendo-se da posição de profissional ou de qualquer posição junto ao CEPEL;
- Exercer ações político-partidárias nas dependências do CEPEL, a exemplo da distribuição de panfletos, adesivos, colocação de cartazes ou qualquer forma de manifestação política;
- Emprestar ou usar bens, veículos e estruturas do Centro em atos de campanha eleitoral ou em benefício de candidatos e partidos políticos;
- Distribuir cortesias comerciais em nome do Centro a candidatos, partidos políticos e em atos de campanha eleitoral.

---

**❖ Patrocínios**

O Centro seleciona, para fins de patrocínio, ações, projetos e programas vinculados a seu propósito e plano estratégico, adotando estratégias de posicionamento de imagem comprometidas com a responsabilidade social e ambiental e com a prevenção da ocorrência de fraude e corrupção.

Adota critérios transparentes e democráticos ao selecionar convênios, termos ou contratos de patrocínio com pessoa física ou jurídica, desde que comprovadamente vinculados ao fortalecimento da marca, sempre adequados à legislação vigente.

**DEVE-SE:**

- Antes de concretizar qualquer patrocínio, realizar diligências dos parceiros envolvidos, incluindo os respectivos beneficiários efetivos, de forma a evitar eventuais conflitos de interesses ou utilização de fundos de origem ilícita, e prevenir a ocorrência de fraude e corrupção, conforme as diretrizes estabelecidas em normativo interno;
- Manter um monitoramento apropriado para garantir que o relacionamento esteja pautado pela ética e integridade.

---

**FORTALECENDO AS RELAÇÕES DE CONFIANÇA****Associados**

O CEPEL conduz suas atividades com independência, adotando políticas e diretrizes transparentes no que diz respeito aos investimentos e aos demonstrativos da sua situação econômico-financeira, zelando pelo patrimônio e pela imagem institucional.

A relação com os Associados fundamenta-se na proatividade da comunicação, de forma precisa, correta, transparente e oportuna, disponibilizando informações de forma igualitária e tempestiva, com observância dos requisitos de competitividade, conformidade, transparência, equidade e comutatividade.

As decisões institucionais do CEPEL são pautadas:

- 
- ✓ pela ética, transparência, integridade, lealdade, impessoalidade, legalidade e eficiência;
  - ✓ pela utilização responsável dos recursos econômico-financeiros na busca por níveis crescentes de competitividade, excelência e rentabilidade;
  - ✓ nos legítimos interesses de todos os públicos de relacionamento;
  - ✓ no gerenciamento dos riscos inerentes ao negócio;
  - ✓ no compromisso com a sustentabilidade e com a criação de valor.
- 

**Poder público**

As relações com órgãos ou entidades públicas e autoridades de governo, nacionais ou internacionais, estão baseadas nos princípios da ética, integridade e transparência.

O CEPEL está comprometido com a legislação nacional e internacional anticorrupção e repudia todo tipo de fraude ou ilícito em interações com agentes ou órgãos públicos e entidades reguladoras, respeitando e atuando de forma diligente na lisura e integridade:

- nos processos licitatórios e de contratações;
- na execução de contratos administrativos;
- no cumprimento de obrigações tributárias e fiscais;
- em fiscalizações, cooperando e prestando informações precisas, completas e tempestivas;
- na obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;
- na contratação de agentes ou ex-agentes públicos;
- na resolução de consequências de infrações.

### ATENÇÃO

**É proibido oferecer, prometer, fornecer, providenciar ou autorizar o pagamento ou fornecimento, direta ou indiretamente, por meio de terceiros ou representantes, de qualquer objeto ou serviço de valor a um agente público, nacional ou estrangeiro, para obtenção de benefício/vantagem indevida para o CEPEL.**

#### ❖ Nas interações

O CEPEL atua junto ao poder público, em discussões de questões regulatórias e tendo participação ativa na formulação de políticas públicas que possam vir a atender os legítimos interesses da Instituição.

### IMPORTANTE

#### Orientações para interagir com agentes públicos:

a) No contato presencial:

- Buscar contar com a participação de mais de um colaborador do Centro, mesmo que remotamente;

- Tratar dos assuntos de interesse do CEPEL sempre em local de trabalho reconhecido pela Centro (físico ou virtual) e em horário comercial.

b) No contato eletrônico, elaborar mensagens objetivas, claras e formais, evitando qualquer possibilidade de interpretação indevida ou dúvida;

c) Informar previamente, quando couber, ao agente ou órgão público sobre medidas anticorrupção adotadas pelo Centro;

d) Reuniões, encontros e eventos devem ser informados previamente à Diretoria Executiva e contarão com o apoio da Gerência de Marketing e Comunicação (GMC) do CEPEL, para consulta, análise e orientação tendo em vista a gestão do relacionamento com este público;

e) No caso de atuação agendada com instituições de Estado e governamentais, consultar previamente a Diretoria Executiva e a Gerência de Marketing e Comunicação (GMC) do CEPEL e, caso ocorram contatos pessoais ou sociais casuais com *stakeholders* governamentais, os

empregados deverão evitar falar em nome do CEPEL, bem como abordar assuntos profissionais de interesse do Centro.

No caso de impossibilidade de evitar assuntos de interesse do Centro, o empregado deverá reportar ao seu superior imediato e à Gerência de Marketing e Comunicação (GMC) do CEPEL para monitoramento.

Incentiva-se a consciência política e social dos colaboradores, por meio do amplo exercício da cidadania, posicionamento responsável dos empregados e participação em projetos de caráter social, em ações articuladas com órgãos públicos e privados, governamentais e não governamentais.

### Práticas anticompetitivas

O Centro está comprometido em manter um ambiente concorrencial justo e honesto, observando e defendendo as normas de livre concorrência, em conformidade com a legislação brasileira e internacional.

O CEPEL não se relaciona com empresas que promovam ações desleais, anticompetitivas ou que, de qualquer forma, prejudiquem a livre concorrência ou a livre iniciativa.

O Centro acredita na concorrência justa e transparente. Por este motivo busca informações de mercado de maneira lícita e delas dispõem de forma fidedigna, por meio de fontes autorizadas.

**Prática anticoncorrencial** é toda e qualquer conduta que constitua infração à ordem econômica, acarretando os seguintes efeitos, ainda que só potencialmente:

- Limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa;
- Dominar mercado relevante de bens ou serviços;
- Aumentar arbitrariamente os lucros;
- Exercer de forma abusiva posição dominante.

### Fornecedores e prestadores de serviços, parceiros de negócio e clientes

O Centro seleciona e contrata fornecedores e prestadores de serviços com base em critérios técnicos, de qualidade, custo e pontualidade, exigindo nos instrumentos contratuais os compromissos com a ética, a integridade corporativa e a sustentabilidade nos pilares econômico, social e ambiental.

Segue os princípios éticos, expressos neste documento, no relacionamento com clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros de negócio, oferecendo tratamento equânime a todos, evitando qualquer privilégio, discriminação e toda forma de corrupção, suborno e fraude.

Realiza diligências prévias e durante o relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros de negócios, incluindo pesquisa acerca da existência histórica de ilícitos e análise de eventuais impactos reputacionais, com o objetivo de garantir que o relacionamento esteja pautado pela ética e integridade e que seja preservada a imagem do CEPEL.

O Centro preza a plena satisfação de seus clientes para a manutenção de relacionamentos duradouros com diálogo transparente e permanente.

Recusa disposições contratuais que afrontem ou minimizem a dignidade, a qualidade de vida e o bem-estar social dos colaboradores e terceiros.

### IMPORTANTE

#### **Orientações para interagir com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócio e clientes:**

a) No contato presencial:

- Buscar contar com a participação de mais de um colaborador do Centro, mesmo que remotamente;
- Tratar dos assuntos de interesse do CEPEL sempre em local de trabalho reconhecido pela Centro (físico ou virtual) e em horário comercial.

b) No contato eletrônico, elaborar mensagens objetivas, claras e formais, evitando qualquer possibilidade de interpretação indevida ou dúvida;

#### **PRÁTICAS PROIBIDAS NESTES RELACIONAMENTOS:**

- Participar de qualquer tipo de negociação da qual possam resultar vantagens ou benefícios pessoais ou para terceiros, que caracterizem conflito de interesses reais ou aparentes para colaboradores envolvidos de qualquer uma das partes;
- Prestar qualquer favor ou serviço remunerado a fornecedores e prestadores de serviços com os quais o colaborador se relacione;
- Fazer indicações a clientes, ainda que por eles solicitadas, de prestadores de serviços ou fornecedores;
- Ofertar ou aceitar privilégios, pagamentos, empréstimos, doações, serviços ou outras formas de benefício, para si ou para qualquer outra pessoa, nem comissões, abatimentos, descontos, favores, gratificações ou vantagens, ainda que sob forma de tratamento preferencial de ou para clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros ligados aos negócios de interesse do CEPEL.

### Comunidades

Nas áreas de atuação do CEPEL, este deve interagir com as comunidades considerando suas especificidades, escutando suas manifestações e respeitando suas culturas, seus valores, seus modos de vida, participando da elaboração e implantação de projetos que visam contribuir com o desenvolvimento territorial e a melhoria da qualidade de vida.

Todos os grupos sociais envolvidos em todas as fases de novos empreendimentos são considerados, desde o planejamento, de forma a identificar suas expectativas e necessidades, visando compensar e minimizar os impactos ambientais, sociais e culturais negativos e fomentar os positivos.

São mantidos canais permanentes de comunicação e diálogo junto às comunidades e demais públicos de relacionamento, em linguagens e formatos adaptados a suas características, buscando a interação e o engajamento, de forma a respeitar as manifestações, reduzir conflitos e aprimorar processos, projetos e programas.

### **Imprensa**

Com a imprensa e demais órgãos de comunicação, o Centro mantém uma relação de respeito, transparência e independência, estabelecendo, de acordo com o nível de autorização e competência, canais de diálogo para a divulgação de informações.

O Centro tem o compromisso de prestar informações claras, confiáveis, oportunas por meio de fontes autorizadas, preservando as informações confidenciais e estratégicas, tendo em vista os legais e legítimos interesses institucionais.

Somente colaboradores previamente designados podem representar o Centro em eventos internos e externos ou em entrevistas a veículos de comunicação.

Dessa forma, busca-se garantir a unidade do discurso institucional e fortalecer a relação com os públicos de relacionamento, a partir de um posicionamento de valorização da reputação institucional alinhada aos princípios éticos e valores do CEPEL.

### **3.4. PROSPERIDADE**

Ambição de garantir que todos os seres humanos possam ter uma vida próspera e plena e que o progresso econômico, social e tecnológico ocorra em harmonia com a natureza, com equidade e com base na produção e consumo sustentáveis.

#### **INVESTINDO NA CRIAÇÃO DE VALOR**

O CEPEL tem o compromisso de gerar valor em suas atividades, realizando-as com competitividade, de forma eficiente e eficaz, buscando produzir benefícios econômico-financeiros, sociais e ambientais para todos os públicos de interesse e minimizando os impactos negativos.

#### **INOVANDO NO SETOR DE ENERGIA**

O CEPEL tem compromisso com a inovação e a transformação dos modelos de negócios para criar valor compartilhado, incluindo investimentos em infraestrutura sustentável, energia e tecnologia.

Atualmente, a missão do Centro consiste em habilitar seus parceiros para que seja implantada uma transição energética sustentável, através de inovações competitivas.

Por isso promove a pesquisa, o desenvolvimento científico e a inovação, e avalia o impacto de novos projetos ou produtos, ou de significativas modificações nos existentes, visando à melhoria de desempenho econômico, social, ambiental e à geração de valor para todos os públicos de interesse.

Busca aumentar a eficiência operacional de ativos ou processos ou adquirir domínio tecnológico para novos negócios, assim como desenvolver estudos e pesquisas conectados a negócios sustentáveis e novas oportunidades.

Promove a disseminação do conceito de inovação com os colaboradores como uma nova forma de pensar e olhar em tudo o que se faz. Incentiva e reconhece os colaboradores que contribuem com soluções inéditas aplicadas ao negócio.

## Transformação digital

O Centro investe em projetos e tecnologias que promovam a automatização e padronização de processos de negócio e gestão, com vistas a aumentar a performance e possibilitar que os colaboradores se dediquem a atividades cada vez mais estratégicas e tenham mais qualidade de vida na atividade diária.

Em relação às práticas de *cyber-security*, o CEPEL tem o compromisso de proteger os ativos do Centro, dos clientes e parceiros, mediante o monitoramento de todos os processos de negócio e gestão, com foco na mitigação de riscos de transmissão ou compartilhamento de informações estratégicas e confidenciais a quaisquer terceiros não autorizados.

## 4. EFETIVIDADE DO CÓDIGO

As orientações deste código devem ser observadas em todas as atividades institucionais, de modo a garantir a efetividade de suas diretrizes e o fortalecimento da cultura de ética e integridade.

### COMPROMETIMENTO

A leitura e a assimilação deste código são deveres de todos os envolvidos nas atividades do CEPEL.

Todos os colaboradores do Centro devem registrar seu comprometimento com as diretrizes aqui contidas, por meio da assinatura simbólica do Termo de Aceite ao final deste documento. O registro de ciência deve ser realizado quando da admissão ou contratação do colaborador, bem como nas revisões do documento.

### DÚVIDAS E MANIFESTAÇÕES

O Código de Conduta e as Políticas do Programa de Integridade do CEPEL estão disponíveis para consultas por parte dos colaboradores, via intranet, ou para todos os públicos de interesse, por meio do Portal do CEPEL no menu "Quem Somos" / Governança Corporativa.

Em caso de dúvidas acerca dos documentos, os colaboradores devem consultar a equipe de *Compliance* do CEPEL.

Elogios, reclamações, solicitações de providências e sugestões devem ser direcionadas ao canal de Ouvidoria da Axia Energia, que também é disponibilizado para uso do CEPEL, ou por e-mail diretamente para o CEPEL, que manterá o sigilo da identidade do manifestante e do conteúdo das manifestações.

Canal de Ouvidoria

**0800 721 3275**

<https://www.contatoseguro.com.br/ouvidoriaaxiaenergia>

Disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana

ou pelo e-mail: [ouvidoria@cepel.br](mailto:ouvidoria@cepel.br)

## **DENÚNCIAS**

O Centro conta com a parceria de todos aqueles a quem se destinam as orientações éticas aqui descritas para torná-las efetivas. Estes são os guardiões de uma cultura ética, íntegra e positiva.

Se em algum momento forem presenciadas ou conhecidas práticas irregulares ou com indícios de irregularidade, que violem este Código, Políticas e Normas internas ou a legislação vigente, o Canal de Denúncias deve ser acionado.

O Canal de Denúncias está baseado em uma plataforma externa e independente, disponibilizado pela Axia Energia para uso do CEPEL, com a garantia do anonimato, e segue todos os procedimentos de recebimento, encaminhamento adequado e acompanhamento de prazos, para garantir o atendimento a todas as alegações de denúncias de fraude, corrupção, desvios éticos, violações ao Código de Conduta, ao Programa de *Compliance*, às políticas internas ou à legislação vigente.

Canal de Denúncias

**0800 721 9885**

<https://www.contatoseguro.com.br/denunciasaxiaenergia>

Disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana

Além de disponibilizar um canal independente para recebimento, tratamento e gestão de denúncias internas e externas, a confidencialidade dos envolvidos nas denúncias é protegida. É promovido um ambiente de proteção contra qualquer forma de retaliação aos manifestantes e eventuais testemunhas que, de boa-fé, denunciarem uma prática que viole este código, políticas internas ou legislação vigente. Casos contrários, que representem retaliação, serão tratados como uma nova infração.

### **ORIENTAÇÕES GERAIS:**

- A fundamentação da denúncia é essencial para uma efetiva apuração
- Se possível, deve ser fornecido o relato detalhado, indicando o que aconteceu, quando e onde o fato aconteceu, quais os nomes das pessoas envolvidas, indicando possíveis testemunhas, se houver, e se o fato ainda continua ocorrendo;
- A apresentação de relatos sintetizados ou muito genéricos dificultam a apuração e, por vezes, pode comprometer o resultado;
- Caso haja alguma prova do ocorrido, o Canal de Denúncias permite que sejam anexados arquivos como imagens, fotos, vídeos e áudios, entre outros. Também pode ser indicado onde tais provas podem ser encontradas, caso não seja possível anexá-las no canal;
- A prestação de informação sabidamente falsa também representa infração ética passível de sanção

## **VIOLAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS**

É assegurada a devida apuração e tratamento adequado pelas áreas competentes do CEPEL, das condutas que porventura configurem violação aos princípios aqui estabelecidos, seja de ofício ou em razão de denúncias, desde que disponham das informações necessárias para que seja iniciado um processo de investigação.

Ao final de uma apuração poderão ser indicadas a aplicação de consequências, nos casos procedentes, ou a indicação de ações de remediação, como o aperfeiçoamento dos processos ou dos normativos existentes e a realização de treinamentos, entre outras medidas.

Para aplicação de consequências, o CEPEL estabelece, em Política interna, medidas administrativas ou disciplinares, que devem ser adotadas no caso de descumprimento devidamente comprovado, das diretrizes deste código ou da legislação vigente.

Estas medidas podem incluir sanções disciplinares como advertência, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, de acordo com a gravidade do caso, sem prejuízo da adoção de outras medidas judiciais pelas instâncias cabíveis, quando se tratar, ademais, de infrações contratuais e/ou legais.

A sanção administrativa será motivada, razoável e proporcional aos efeitos da ação, omissão, fato ou evento praticado a que o colaborador tenha dado causa, e as demais penalidades serão aplicadas conforme previstas na legislação e normativos pertinentes.

## 5. GLOSSÁRIO

### **Agente público**

Todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função em qualquer dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal, dos municípios, de território, ou de sua respectiva administração indireta, que compreende autarquias, fundações de direito público ou privado, empresas públicas e sociedades de economia mista. Equiparam-se a agente público para os fins deste documento os dirigentes e participantes de estrutura decisória de partidos políticos.

### **Assédio moral**

Exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

### **Assédio sexual**

Exposição de alguém a situações de constrangimento no ambiente de trabalho, visando à obtenção de vantagem e/ou favor sexual.

### **Cadeia de valor**

Sequência de atividades ou parceiros que contribuem com produtos ou serviços para a organização.

### **Colaborador**

Empregados, prestadores de serviço, bolsistas, estagiários e jovens aprendizes do CEPEL.

### **Conflito de interesses**

Situação gerada quando os interesses pessoais ou privados dos colaboradores do Centro, bem como de seus familiares, possam interferir, potencial ou efetivamente, no desempenho de suas

atribuições profissionais ou entrar em confronto, potencial ou efetivo, com os interesses legítimos do CEPEL.

### Corrupção

Ação tentada ou consumada, direta ou indiretamente, que consiste em autorizar, oferecer, prometer, obter, dar, solicitar, aceitar, entregar ou receber vantagem indevida, para si ou para terceiros, de natureza econômica ou não, envolvendo agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique, se mantenha, se retarde ou se deixe de praticar determinado ato. Podendo ser ativa ou passiva, também se caracteriza pelo financiamento, custeio, patrocínio ou qualquer modo de subsídio da prática dos atos ilícitos previstos na legislação vigente.

### Cortesias comerciais

Brindes, entretenimentos, presentes e hospitalidades recebidos de terceiros ou concedidos por colaboradores do CEPEL, a saber:

- **Brinde:** objeto sem valor comercial, distribuído a título de cortesia podendo ter o logotipo do CEPEL ou do terceiro concedente, sendo este o responsável pela sua fabricação. Este tipo de cortesia não é destinado exclusivamente a pessoas específicas (exemplos: calendários, agendas, canetas, chaveiros, bonés, camisetas dentre outros);
- **Presente:** objeto de uso/consumo individual de valor comercial que não pode ser classificado como "brinde". Exemplos: panetones, chocolates, bebidas alcoólicas, entre outros;
- **Convites para eventos corporativos:** convites para participação em seminários, feiras, encontros setoriais e congressos, e eventos correlatos;
- **Hospitalidade:** deslocamentos, traslados, hospedagens e alimentação para participação em eventos corporativos (exemplo: seminários);
- **Entretenimento:** despesas relacionadas a atividades de natureza não profissional, como ingressos para *shows* ou viagens a passeio com a finalidade de proporcionar lazer.

### Demais públicos

Para fins deste documento, são denominados "demais públicos" os membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, da Assembleia Geral, bolsistas, estagiários, aprendizes, prestadores de serviço e terceirizados.

### Ética

Conjunto de princípios e referências que regulam a conduta moral de indivíduos, grupos, instituições, organizações, comunidades, sociedades, povos e nações, buscando ser universalmente válidos.

### Informações privilegiadas

Assuntos sigilosos ou que não sejam de amplo conhecimento do público em geral ou ainda de relevância ao processo de decisão interno, que acarretam repercussão econômica, financeira ou pessoal.

### **Parceiros de negócios**

Pessoas físicas e jurídicas, excetuando fornecedores e prestadores de serviços, que mantenham relação comercial e/ou contratual com o CEPEL, podendo ser um patrocinado, conveniado, doador ou sócio em empreendimentos.

### **Públicos de relacionamento**

Qualquer organização ou indivíduo que possa afetar ou ser afetado pelas atividades, produtos ou serviços do CEPEL e pelo desempenho a eles associado, incluindo, mas não se limitando a profissionais, clientes, fornecedores, contrapartes, parceiros de negócio, concorrentes, autoridades públicas e de regulação, patrocinadores e comunidades locais.

### **Retaliação**

Ato ou efeito de revidar a outrem, como forma de represália, revida.

### **Suborno**

Oferta, promessa, doação ou recebimento de algo de valor, ou de alguma vantagem indevida, em troca de tratamento ou decisão favorável de uma empresa, de uma autoridade governamental, de um funcionário público ou do governo.

### **Terceiros**

Fornecedores, parceiros de negócio ou quaisquer outras pessoas físicas e jurídicas, não abrangidas pelo conceito de colaboradores, que mantenham relação comercial e/ou contratual com o CEPEL.

## **6. TERMO DE ACEITE**

☐ Declaro o meu comprometimento em respeitar, cumprir e zelar pela observância integral e permanente das diretrizes e princípios estabelecidos nesse Código, bem como pelos compromissos de conduta assumidos pelo CEPEL.

\_\_\_\_\_