

Código de Conduta

Palavra do Presidente

O Código de Conduta da Eneva é um direcionador de nossas ações nas relações profissionais e pessoais. Ele orienta sobre como devemos nos relacionar com diversos públicos, clientes, fornecedores, entidades governamentais, sociedade, acionistas, entre outros. Desde o último Código, publicado em 2017, nossa empresa evoluiu, operando de forma ética, transparente e íntegra em todas as nossas interações.

A integridade é a principal ferramenta que deve orientar a realização de nosso trabalho, sempre em conformidade com a lei, com este Código de Conduta e com as nossas políticas e diretrizes internas. Integridade é um valor inegociável. Por isso, investimos na construção de uma cultura sólida, estimulando condutas éticas entre os colaboradores, parceiros comerciais e clientes.

A reputação da Eneva e de seus colaboradores é um dos maiores ativos da companhia. Estamos comprometidos em negociar eticamente e garantir condições dignas de trabalho, seguindo as melhores práticas de sustentabilidade.

Os princípios definidos neste Código devem ser praticados por todos os colaboradores da Eneva, independentemente de seu nível hierárquico, cargo ou localidade. Com isso, construiremos juntos um ambiente de confiança, onde todos se sintam respeitados e valorizados.

A Eneva visa tornar os colaboradores e terceiros conscientes de questões críticas que requerem atenção e cautela, formalizando neste Código a cultura que desejamos

compartilhar seguindo as melhores práticas de gestão ética.

Sabemos que a identidade de uma organização não está apenas associada aos seus produtos e serviços, mas fortemente à sua reputação empresarial, que está intimamente ligada ao comportamento e a atitudes dos seus colaboradores. Para cumprir nossa missão de “ser pioneira nas novas fronteiras de energia, com confiabilidade, competitividade e responsabilidade”, é necessário um engajamento incondicional na execução das nossas práticas diárias de trabalho.

Conto com você.

Pedro Zinner ■

Índice

01

Compromissos
de conduta

02

Compromisso
da direção

03

Quem deve
seguir o Código
de Conduta

04

A Comissão
de Compliance

05

Princípios
éticos

06

Como devemos
aplicar nosso
Código de Conduta

07

Interações com
o Poder Público

08

Brindes,
presentes e
hospitalidades

09

Relacionando-se
com Terceiros

10

Doações
e patrocínios

11

Relações
de parentesco

12

Uso da
informação

13

Utilizando a
propriedade e os
recursos corretamente

14

Cuidados com
saúde, segurança
e meio ambiente

15

Responsabilidade
de todos

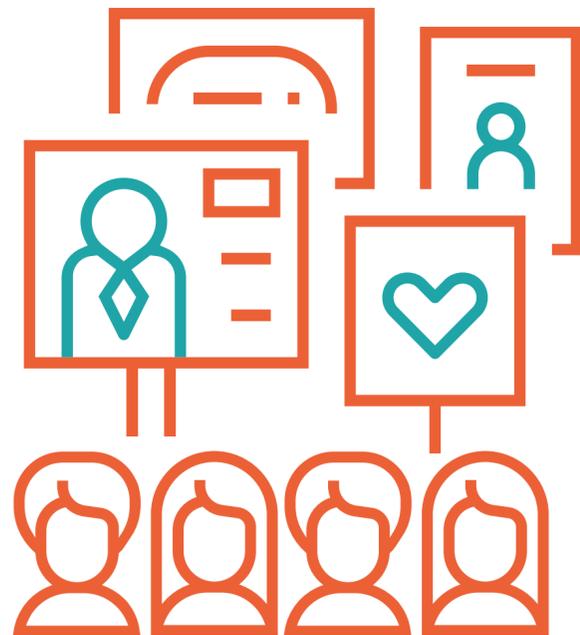
16

Reporte
de violações

17

Consequências
às violações

1. Compromissos de conduta



O presente Código de Conduta tem como objetivo reforçar os princípios, os valores e as regras que devem ser seguidos nos negócios e nas atividades da Eneva.

Está alinhado às melhores práticas de gestão, transparência e combate à corrupção e fraudes, de modo a orientar os Colaboradores sobre como prevenir violações legais e/ou de integridade que possam comprometer a Companhia ou sua reputação.

Apesar de não esgotar todas as situações ou dúvidas, este Código dá ciência a todos os Colaboradores, Terceiros e demais parceiros da Eneva sobre as suas diretrizes gerais. Eles devem, indispensavelmente, conhecê-las e se comprometer a cumpri-las.

O Código deve ser considerado como um guia de atuação e padrão de conduta para todos os Colaboradores e uma ferramenta com orientações sobre as melhores práticas, as quais serão levadas em consideração pela Eneva nas mais diversas situações.

2. Compromisso da direção



A direção da Eneva está comprometida com todos os valores e princípios presentes neste Código e incentiva o seu cumprimento em todas as suas empresas e por todos os seus Colaboradores.

3. Quem deve seguir o Código de Conduta

As regras contidas neste Código devem ser respeitadas por todos os Colaboradores da Eneva, independentemente de seu nível hierárquico, nível funcional ou local de atuação, incluindo afiliadas e joint ventures em que a Eneva possua controle de gestão. Além disso, o presente Código deve ser observado por Terceiros ou qualquer pessoa que atue em nome da Companhia, todos os membros do Conselho de Administração, o Diretor-Presidente e demais diretores executivos.

Nos casos em que as leis e os regulamentos locais sejam mais rigorosos do que os princípios e as diretrizes de conduta estabelecidos neste Código, as regras mais rigorosas

deverão sempre prevalecer. O presente Código servirá de diretriz, prevalecendo sobre todas as políticas, normas e procedimentos da Companhia. A Eneva acredita, contudo, que os seus Terceiros têm autonomia para estabelecer regras de condutas próprias, desde que compatíveis com a legislação aplicável e com os parâmetros mínimos aqui estabelecidos.

Eventuais violações a este Código de Conduta poderão resultar na aplicação de medidas disciplinares. Os Colaboradores devem estar cientes de que serão responsáveis por consequências derivadas de tais violações.

3.1 Como devemos aplicar nosso Código de Conduta

Toda vez que uma lei ou um costume entrar em conflito com as orientações do nosso Código, devemos utilizar o critério mais rigoroso, alinhado com o mais elevado padrão de comportamento ético, para tomar a melhor decisão quanto ao dilema no qual estamos envolvidos.

Podemos observar os seguintes critérios para a tomada de decisão:

Verificar se a atitude está de acordo com o nosso Código de Conduta, os normativos internos, os valores da Eneva, as Regras de Ouro e as leis vigentes;

Verificar se é necessário consultar outras pessoas, o seu superior ou áreas competentes;

Verificar se a sua decisão ou atitude trará danos à reputação da Eneva ou à reputação pessoal caso se torne pública.

4. A Comissão de Compliance



A Comissão de Compliance é um órgão interno com reporte à Diretoria Executiva. É composta pelo Presidente da Companhia e lideranças de diferentes áreas para garantir a imparcialidade, abrangendo o Diretor Jurídico e de GRC, o Diretor de Serviços Corporativos, o Diretor de Operações e membros da área de Compliance. À Comissão, cabe avaliar as questões referentes ao Código de Conduta, buscando soluções para as ocorrências que lhes forem trazidas.

Caberá, entre outras atividades, à Comissão de Compliance:

I. Acompanhar e zelar pelo cumprimento do Código de Conduta e adequá-lo à realidade do ambiente de negócios da Eneva;

II. Manter e disseminar a cultura ética da Eneva, analisando sugestões, reclamações e denúncias sobre irregularidades relativas ao Código de Conduta e demais normativos internos, quando necessário;

III. Apurar as violações ao Código de Conduta e determinar a aplicação de medidas disciplinares compatíveis com sua gravidade, tendo como referência normas internas da Eneva;

IV. Assegurar que as denúncias feitas sejam conduzidas de forma sigilosa e em fórum adequado;

V. Assegurar a não retaliação às denúncias de boa-fé.

5. Princípios éticos

5.1. Missão, Visão e Comportamentos

Nossa Missão, Visão e nossos Comportamentos têm a função de guiar as ações dos Colaboradores Eneva em todo o tempo, em todos os lugares, tanto no desenvolvimento das atividades internas quanto na forma como conduzimos os nossos negócios e relacionamentos com o público externo.

Missão: Ser pioneira nas novas fronteiras de energia, com confiabilidade, competitividade e responsabilidade.

Visão 2023: Atingir 4,7GW de capacidade de geração e ser a companhia brasileira de energia mais admirada por sua capacidade de inovar, seu desempenho e por suas pessoas.

Comportamentos:

I. Temos coragem para assumir riscos de forma responsável;

II. Somos receptivos, construtivos e resilientes;

III. Perseguimos os mais altos padrões de desempenho;

IV. Contamos uns com os outros;

V. Celebramos e reconhecemos o sucesso.

A Companhia valoriza as melhores práticas disponíveis no mercado e realiza parcerias com organizações e instituições renomadas para o aprimoramento contínuo das atividades. Diálogo e relacionamento íntegro com as comunidades e a sociedade em geral também norteiam os negócios da Eneva. A competência e o comprometimento da equipe garantem à Companhia eficiência e agilidade na identificação e na transformação de oportunidades de negócio em empreendimentos diferenciados.

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 abrir mão do 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 forma de trabalho forçado, escravo ou infantil.

6. Como devemos aplicar nosso Código de Conduta

6.1. Como devemos agir:

Na Eneva, agimos com integridade no desempenho de nossas atividades e negócios. A conformidade com as leis e os regulamentos aplicáveis é nossa prioridade.

Cada Colaborador e Terceiro que atue em nome da Eneva é responsável por se familiarizar e cumprir com as leis e os regulamentos aplicáveis em sua área de trabalho.

A Eneva, por sua vez, fará tudo o que for necessário para apoiar todos os Colaboradores e proporcionar treinamentos adequados e frequentes sobre quais condutas adotar em determinado caso concreto. Os Colaboradores devem sempre ter a área de Compliance como um referencial, além de poder se dirigir a seus superiores e, sempre que necessário, ao departamento competente (por

exemplo: Recursos Humanos, Jurídico ou Financeiro) caso tenham dúvidas sobre qualquer exigência legal, procedimental ou possível conduta inadequada.

Qualquer violação ou possível violação das leis aplicáveis ou das normas internas da Companhia podem ser comunicadas por meio do Canal de Denúncia da Eneva, reportadas à área de Compliance ou ao seu respectivo superior.

A Eneva se compromete a analisar todos os fatos reportados em seu Canal de Denúncia e não realizar qualquer tipo de retaliação àquele que fizer uma denúncia de boa-fé.

6.2. Compartilhando a responsabilidade sobre a reputação da Eneva

A reputação de uma empresa é um de seus ativos mais valiosos. **A imagem pública da Eneva é amplamente determinada pela conduta de seus Colaboradores.** Assim, a Eneva espera que todos eles cultivem e promovam comportamentos íntegros, transparentes e baseados no respeito mútuo.

A Eneva entende que é responsabilidade dos seus Colaboradores conhecer as regras e os princípios da Companhia de modo a transmitir a todos sua cultura ao fazer negócios.

Por isso, cada um de seus Colaboradores, mas principalmente os líderes, devem ter em mente os efeitos de suas ações sobre a reputação da Companhia.

O apoio e o comprometimento dos membros da Alta Administração são essenciais para a perpetuação da cultura e a manutenção de um ambiente de trabalho em conformidade com os valores da Companhia e com condutas íntegras. Por isso, a Eneva buscará, por meio do exemplo da boa conduta corporativa, transmitir aos Colaboradores e Terceiros a percepção da seriedade do Programa de Compliance e a importância de seguir suas regras.

6.3. Promovendo a igualdade de oportunidades e o respeito mútuo



... **A Eneva está plenamente comprometida com o respeito à promoção de oportunidades justas e igualitárias para o desenvolvimento e o progresso de seus Colaboradores.** Ninguém deve ser discriminado. A Eneva e seus Colaboradores respeitam plenamente cada indivíduo e trata todos de forma justa,

igual e não discriminatória, independentemente de gênero, idade, deficiência, nacionalidade, origem étnica, religião ou crença, orientação política, orientação ou identidade sexual, raça ou cor, estado civil, situação familiar ou atuação sindical. Essas práticas também devem ser aplicadas pelos Terceiros que estabelecem relação com a Eneva. As ações dos Colaboradores da Eneva devem ser pautadas no respeito mútuo e no direito de todos (seus pares, seus clientes, Terceiros) à privacidade, à individualidade e à dignidade. As medidas disciplinares cabíveis serão aplicadas pela Eneva em casos de discriminação.

6.4. 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 Eneva, relatar ao seu superior e/ou à área de Compliance a situação.

A Eneva não tolera, não permite, não compactua e não realiza negócios que envolvam 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 Eneva, em todas as situações, cumpre com os requisitos legais aplicáveis e respeita as legislações relacionadas aos direitos humanos reconhecidas internacionalmente.



6.5. Liderando com exemplo

A relação entre os Colaboradores deverá ser baseada no profissionalismo e no respeito. A Eneva espera que seus Colaboradores em posições de liderança busquem sempre criar uma cultura de confiança mútua, que estimule a livre troca de opiniões entre os diferentes níveis organizacionais bem como contribua para o crescimento profissional e pessoal de todos que são parte da equipe.

Os profissionais da Companhia que, no desempenho de suas funções, gerenciam ou dirigem equipes de pessoas devem assegurar que os profissionais diretamente ligados a seu cargo conheçam e cumpram o Código de Conduta. Além disso, devem liderar pelo exemplo, sendo referência de comportamento.

6.6. Respeitando a livre associação

Todos os Colaboradores da Eneva têm o direito de livre associação bem como o de formar e aderir a sindicatos e partidos políticos de sua escolha, que será respeitada.

Propaganda política ou qualquer tentativa de exercer influência política não é permitida nas dependências ou por meio de instrumentos da Companhia.

As atividades político-partidárias devem ser em caráter estritamente pessoal, fora dos horários de trabalho, sem qualquer vínculo a posição

ou cargo do Colaborador na Eneva. Caso permitido por legislação específica, o exercício de cargo público em paralelo com a função desenvolvida na Companhia deve ser aprovado pela Diretoria da Eneva.

Não é permitido o financiamento ou o aporte de recursos financeiros a partidos políticos ou a candidatos a cargos em qualquer esfera em nome ou no interesse da Eneva.



6.7 Combatendo a corrupção

Exige-se e se espera que os Colaboradores e Terceiros da Eneva apresentem comportamentos e atitudes honestas e íntegras.

A Eneva tem como propósito o combate a quaisquer práticas corruptas e desonestas, repudiando toda e qualquer forma de corrupção, fraude, favorecimento, tráfico de influência e extorsão nas relações estabelecidas entre seus Colaboradores e Terceiros e Agentes Públicos.

É inaceitável quaisquer práticas que envolvam lavagem de dinheiro, ocultação de bens, direitos e valores, segundo o artigo 1º da Lei nº 9.613/1998, ou utilização de práticas contábeis em desacordo com a legislação e normativos pertinentes.

Qualquer insinuação ou tentativa de extorsão, bem como a solicitação de vantagens indevidas, originada por Agentes Públicos ou qualquer outro tipo de benefício nesse sentido por agentes privados, deve ser imediatamente comunicado à área de Compliance ou relatado no Canal de Denúncias.



6.8 Evitando conflito de interesses

É de extrema importância para Eneva que seus Colaboradores não estejam envolvidos em situações que os exponham a conflito de interesses.

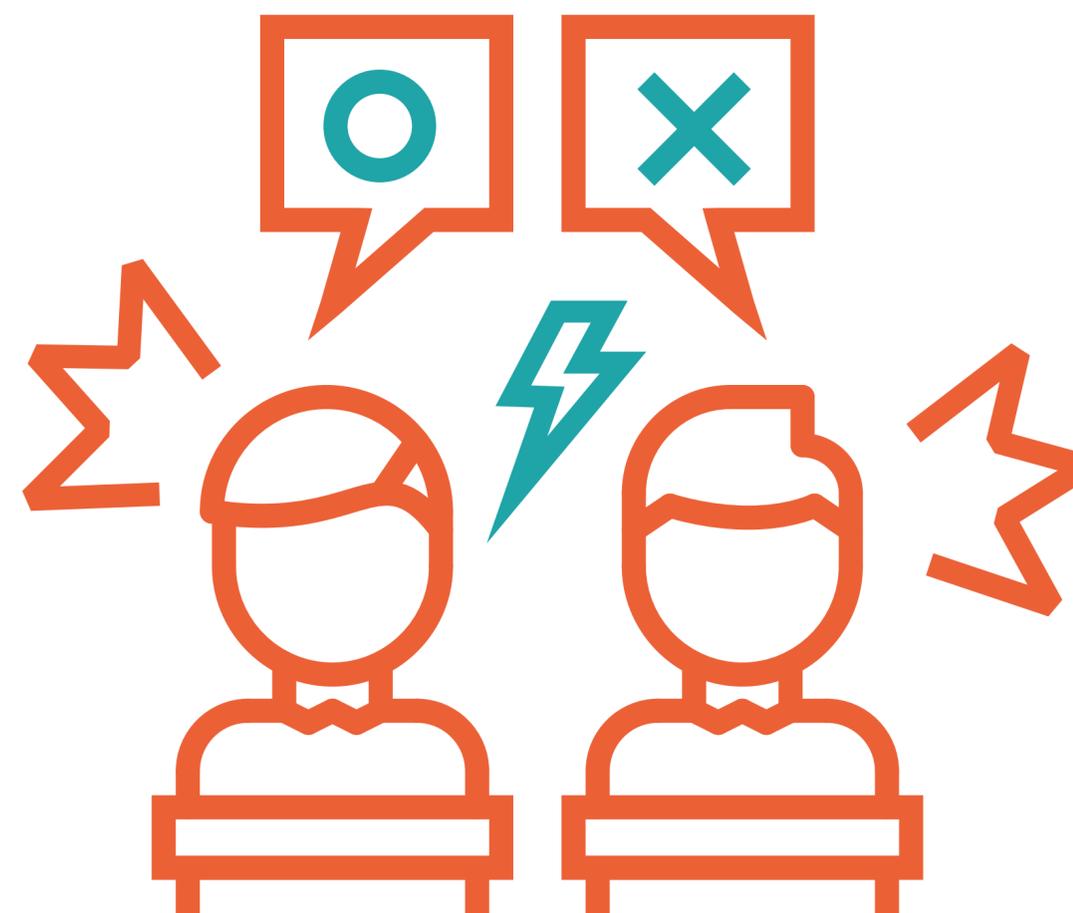
Durante toda a relação com a Eneva, caso se deparem com um potencial conflito de interesse, os Colaboradores são obrigados a informar imediatamente ao seu superior, ao RH ou à área de Compliance.

Caracteriza-se como conflito de interesses uma situação em que o profissional, direta, potencial ou aparentemente, vê-se confrontado com uma determinada situação que pode originar uma quebra na sua confiança enquanto profissional e/ou comprometer de forma irreversível um negócio, uma relação jurídica ou uma simples decisão. Um conflito de interesses surge sempre que uma das partes envolvidas num processo de avaliação ou decisão possua interesses ou conhecimentos próprios sobre ele que não partilhe com as outras partes, e dos quais se possa servir para retirar benefícios e vantagens indevidas para si ou para terceiros.

A Eneva não permite que benefícios pessoais impróprios sejam obtidos em detrimento da Companhia. É proibido ainda que o Colaborador exerça quaisquer funções em empresas que tenham negócios com a Eneva ou mesmo em organizações que tenham interesses conflitantes aos da Companhia.

Essas atividades ou esses interesses podem comprometer a tomada de decisão de negócios por Colaboradores da Eneva de forma objetiva e interferir no desempenho de suas funções. Conflitos de interesses podem resultar tanto em danos financeiros quanto reputacionais para a Eneva.

Os Colaboradores da Companhia podem exercer atividades extras, desde que não sejam incompatíveis com o cargo e suas atividades na empresa e que sejam previamente comunicadas ao superior imediato e à área de Compliance. Não é permitido desenvolver atividade político-eleitoral durante a sua atividade profissional e/ou no ambiente de trabalho.



6.9. Competindo de forma leal com os Concorrentes

A Eneva respeita a livre concorrência e as leis de mercado, e cabe também a todos os Colaboradores o cumprimento delas. Nos termos da legislação aplicável, infrações podem resultar em multas e/ou outras punições à Eneva e aos seus Colaboradores envolvidos em tal ação.

A Companhia não tolera práticas desleais ou anticoncorrenciais, como divisão de mercados 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.

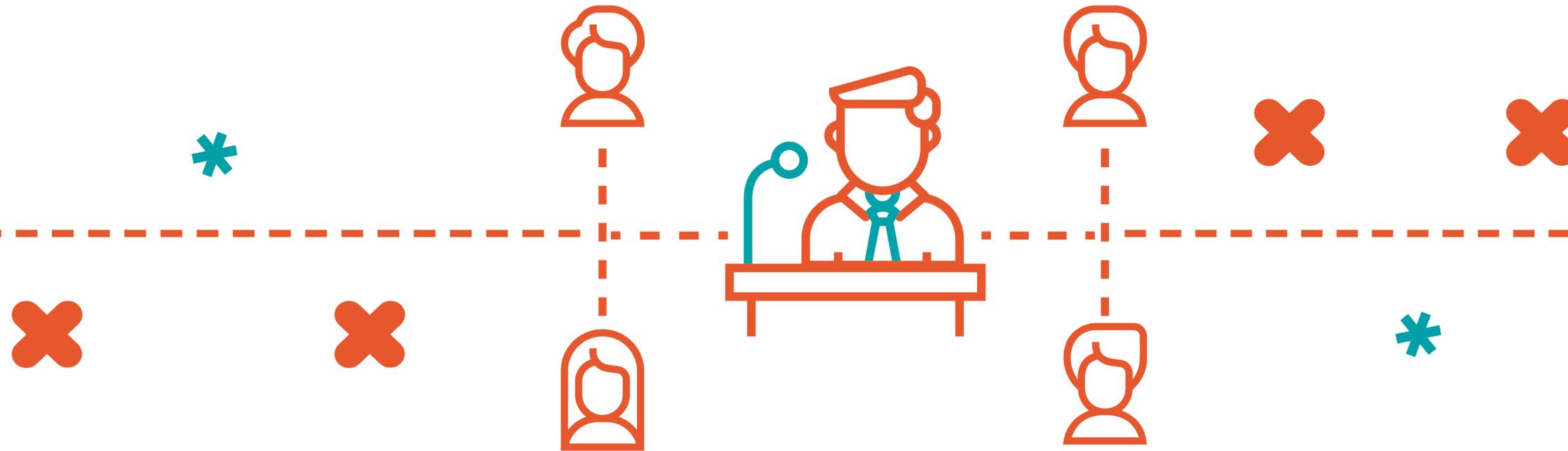
Quando em contato com Concorrentes, os Colaboradores devem agir de forma transparente, assegurando-se de que atos impróprios não sejam praticados e que nenhuma informação recebida ou dada possa ser interpretada como uma conduta proibida perante as leis de defesa da concorrência.

A violação das regras deste tópico pode prejudicar a Eneva e causar graves danos reputacionais, além das sanções previstas em lei. Acreditamos que a livre concorrência é a melhor forma de promover um ambiente de negócios justo e saudável.

Violações não são toleradas e dão causa a aplicação de medidas disciplinares para os Colaboradores responsáveis, os quais podem ainda estar sujeitos a ações civis, administrativas ou criminais, com base na legislação aplicável.



7. Interações com o Poder Público



A Eneva busca sempre a transparência em suas relações, principalmente naquelas com Agentes Públicos. Dessa forma, é esperado que todos os Colaboradores e Terceiros, incluindo sócios, acionistas e outros representantes de Terceiros, cumpram as normas relacionadas ao combate à Corrupção, mais especificamente no que tange: (i) os crimes contra a Administração Pública brasileira e estrangeira dispostos no Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940); (ii) os crimes e ilícitos previstos na Lei de Licitações e Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8666/93 e Lei nº 8429/92, respectivamente); e (iii) os ilícitos previstos na Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), assim como qualquer outra legislação aplicável.

As relações com as autoridades, os órgãos reguladores e a administração pública em geral devem se dar sob os preceitos da legalidade, boa-fé, moralidade, eficiência,

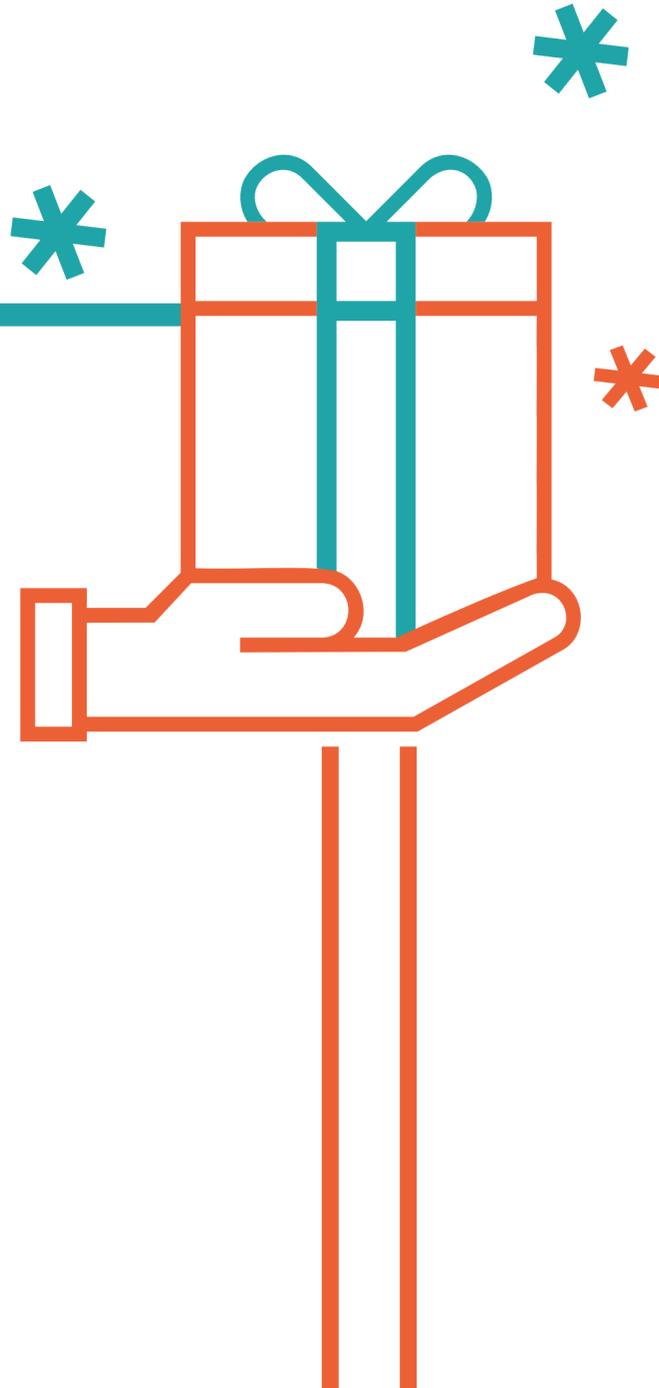
cooperação, transparência e independência político-partidária. Não é permitido o financiamento ou o aporte de recursos financeiros a partidos políticos ou a candidatos a qualquer tipo de cargo em nome, benefício ou interesse da Eneva. É estritamente proibido prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagens indevidas a qualquer agente público ou pessoa a ele relacionada em qualquer âmbito, seja na interação para novos projetos, na obtenção de licenças e na fiscalização, regulação ou autuação de órgãos e agências regulatórias.

Eventuais Taxas de Urgência podem representar risco aos negócios e prejudicar a imagem da Eneva, pois podem ser consideradas vantagens indevidas. Dessa forma, a Eneva proíbe expressamente sua realização e trabalha no sentido de eliminá-las.

8. Brindes, presentes e hospitalidades

Entenda melhor:

- * **Brinde:** Inclui itens como agenda, pen-drive, canetas, bonés, cadernos, panetone, carregadores.
- * **Presente:** Inclui itens como vinhos, flores, vales, cestas de presentes, ingressos e passagens aéreas.
- * **Hospitalidade:** Qualquer entretenimento social utilizado para promover os negócios de uma empresa, tal como viagens ou transporte, refeições, ingressos para eventos esportivos, concertos ou outras atividades sociais.



O oferecimento de brindes¹, presentes² e hospitalidades³ por Colaboradores da Eneva não devem estar atrelados a qualquer tipo de retribuição ou contraprestação, tais como favores, favorecimentos, privilégios, benefícios, vantagens comerciais etc.

Brindes, presentes e hospitalidades só podem ser oferecidos e recebidos se em acordo com as leis, as políticas e os regulamentos aplicáveis, especialmente quando envolvem Agentes Públicos, para que não caracterizem vantagem indevida.

É permitido receber e oferecer apenas brindes institucionais de cunho promocional e sem valor comercial. É estritamente proibido o oferecimento de qualquer brinde, presente ou hospitalidade por Terceiro em nome da Eneva.

A Eneva 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.

Os Colaboradores devem recusar presentes ou favores que não respeitem os valores e princípios da empresa e as boas práticas de relacionamento comercial.

Eventuais doações, vantagens, recompensas ou benefícios oferecidos por clientes ou Terceiros e que não atendam aos critérios estabelecidos acima devem ser comunicados à Direção da empresa, não ao(s) Colaborador(es) envolvido(s) com tal cliente ou Terceiro. Fica a cargo da área de Comunicação e da Comissão de Compliance dar o tratamento adequado à questão, conforme os interesses e compromissos éticos da Companhia.

Se o brinde ou o presente entregue implicar em uma situação de conflito de interesse, atentar contra os princípios deste Código de Conduta e dos normativos internos ou acarretar prejuízo para Eneva ou seus Colaboradores, a Comissão de Compliance pode recusá-lo, devolvê-lo, inutilizá-lo ou reencaminhá-lo. Dúvidas quanto ao recebimento ou à oferta de presentes, brindes, hospitalidade, favores ou vantagens envolvendo Colaboradores ou Terceiros devem ser direcionadas ao superior direto ou à área de Compliance.

¹ Qualquer objeto sem valor comercial que seja distribuído a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas (ex: caneta, agenda, calendário, caneca com a logomarca da empresa etc.).

² Qualquer objeto ou serviço de benefício pessoal que possua valor comercial (ex: bebidas, aparelhos eletrônicos, roupas, incluindo-se ingressos para eventos de entretenimento, esportivos, corridas, espetáculos, concertos etc.).

³ Compreende deslocamentos (aéreos, marítimos e/ou terrestres), e o pagamento de despesas com viagens, alimentação, hospedagem, transporte, entretenimento, entre outras (ex: convite para participação em eventos promovidos, ingressos para jogos, corridas ou eventos de entretenimento, apoiados ou patrocinados por empresa, convite para apresentação de produtos e serviços ou das dependências de empresa etc.). A hospitalidade de caráter exclusivo de turismo ou lazer é considerada presente.

9. Relacionando-se com os Terceiros



A atuação de Terceiros é, em muitos casos, um importante e indispensável meio para fazer negócios. Contudo, em determinados casos, Terceiros podem representar a Eneva e, caso ajam em violação à lei ou ao Código de Conduta, podem afetar diretamente a Companhia e/ou seus Colaboradores.

Assim, é indispensável que Terceiros que tenham relação com a Eneva atuem de acordo com os princípios deste Código de Conduta, assim como com o Código de Conduta de Terceiros.

Atitudes esperadas dos Colaboradores:

I. A contratação deve ser necessária e transparente, e o processo de seleção deve ser efetuado sob os critérios de objetividade e imparcialidade, considerando os aspectos técnicos e comerciais. É necessário também se precaver de qualquer conflito de interesse na seleção e preservar a confidencialidade do processo;

II. Todos os processos de contratação de bens ou serviços devem ser executados com base na alta qualidade das entregas e na competitividade dos seus termos e condições;

III. Caso tenham ciência de possíveis ou efetivos conflitos de interesses com a Companhia, os Colaboradores e Terceiros têm a responsabilidade de comunicar à Eneva para que evite ou solucione a situação;

IV. Os Terceiros devem ter a experiência necessária para contribuir no desenvolvimento de projetos específicos. A seleção deles deve se basear em uma especificação detalhada do trabalho e ser amplamente documentada – é proibida a contratação por mera indicação e/ou recomendação, sem o devido procedimento de seleção;

V. Todos os Terceiros precisam comprovar devidamente o trabalho prestado, seja um serviço ou a entrega de um produto. Qualquer pagamento só poderá ser autorizado mediante a existência de comprovação, devidamente verificada pelo Colaborador competente e em respeito às alçadas em vigor.

Todos os Terceiros da Eneva devem cumprir os requisitos legais aplicáveis e as normas geralmente aceitas em matéria de meio ambiente, segurança, saúde e responsabilidade social, especialmente em relação à proibição de práticas de corrupção e de trabalho infantil, forçado ou em condição análoga à escravidão.

10. Doações e patrocínios



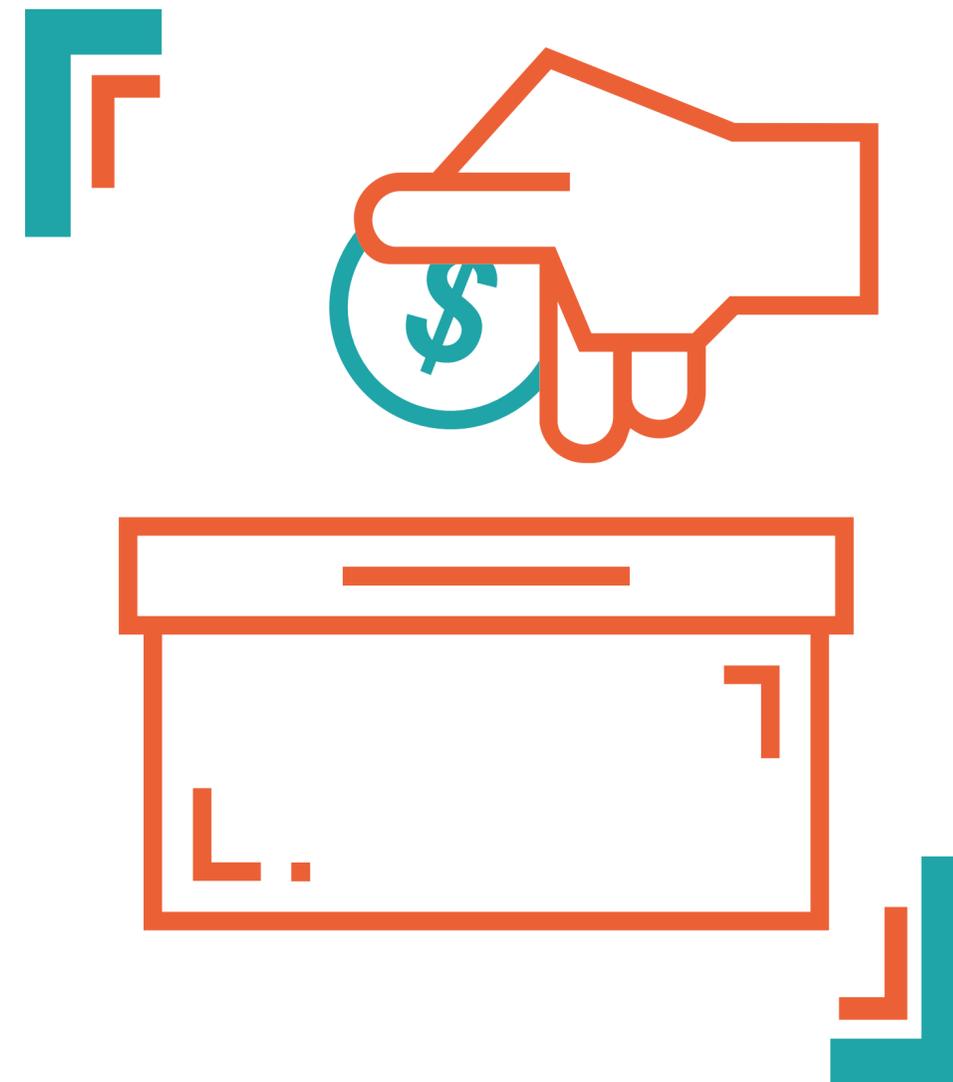
A Eneva reconhece sua responsabilidade social e está preparada, no âmbito das leis aplicáveis, para apoiar causas relacionadas à sua atividade por meio de doações e/ou patrocínios.

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

Doações e patrocínios não podem, sob hipótese alguma, influenciar decisões comerciais ou criar obrigações indevidas para o Colaborador ou para a Eneva.

Todos os projetos que receberem doações ou patrocínios devem estar de acordo com os valores e as políticas da Eneva e devem cumprir as leis e regulamentos aplicáveis.

Somente será permitida a realização de doações e patrocínios devidamente aprovados pela Comissão Interna de Doações e Patrocínios, de acordo com as normas e os procedimentos aplicáveis.



11. Relações de parentesco

Na Eneva e em suas subsidiárias, é permitido o trabalho de Colaboradores com relação de parentesco entre si, sendo que as contratações são sempre precedidas de processo de seleção e avaliação especializada, de maneira a assegurar a equidade, a isenção e a transparência nos processos de captação de profissionais para atuar nas empresas.

Embora a empresa aceite profissionais com relação de parentesco entre si, não é permitido que eles trabalhem em relação de subordinação direta ou indireta, incluindo-se nessa vedação as relações de natureza conjugal.



12. Uso da informação

12.1. Confidencial

Deve ser conservado o sigilo da informação confidencial que não tenha sido divulgada junto ao público em geral. As informações não públicas de ou sobre Terceiros deverão igualmente ser protegidas em conformidade com os requisitos legais e contratuais.

Os Colaboradores são proibidos de divulgar informações confidenciais da Companhia a Terceiros não autorizados.

Os Colaboradores estão proibidos de usar, divulgar ou explorar direta ou indiretamente informações confidenciais da Companhia para seu próprio ganho pessoal, de Terceiros ou em prejuízo da Eneva.

A confidencialidade deverá ser mantida durante e após o fim do vínculo de trabalho do Colaborador com a Eneva, e qualquer divulgação não autorizada deverá ter

consequência civis e criminais àqueles que a deram causa. Todos os Colaboradores são responsáveis por assegurar que, em conformidade com as políticas existentes, Terceiros não tenham acesso não autorizado a informações confidenciais da Eneva.

Caso as atividades de negócios exijam que informações confidenciais sejam compartilhadas com Terceiros, o procedimento poderá estar sujeito à assinatura de um acordo de confidencialidade.

A Eneva também respeita todas as informações confidenciais pertencentes a Terceiros. Os Colaboradores devem ser cuidadosos sobre como expressar-se sobre a Companhia em locais públicos, tais como aeroportos, restaurantes, aviões, trens, ônibus, elevadores etc.

12.2. Registros e relatórios

A Eneva está empenhada em garantir que todos os dados, as informações ou os registros criados pela Companhia ou pelos quais ela seja responsável sejam verdadeiros e apropriados e forneçam uma visão precisa e confiável de suas operações e situação financeira às partes interessadas e ao público em geral.

De acordo com os princípios gerais de contabilidade, os dados e outras informações registradas devem ser sempre completas, precisas e compatíveis com os sistemas utilizados, respeitando as leis aplicáveis.

Registros e contas falsas ou enganosas ou fatos inadequadamente descritos podem constituir fraudes. Além de responsabilidade da Eneva como empresa, os Colabora-

dores que participarem desse tipo de comportamento ilegal estão sujeitos a sanções nos termos da legislação aplicável.

Além disso, o gerenciamento de informações deve ser entendido como a criação, a retenção e o descarte de tais informações. Muitos registros de negócios que os Colaboradores criam ou recebem no curso do seu trabalho são ativos valiosos para a Eneva. Portanto, o gerenciamento eficiente e correto da informação é muito importante para a Eneva.

Os Colaboradores devem relatar por meio do Canal de Denúncia da Eneva qualquer suspeita ou violação desses princípios.

12.3. Proteção de dados

Todos os Colaboradores devem cumprir as regras e os regulamentos de proteção de dados e, em particular, contribuir ativamente para garantir que os dados da Companhia e seus dados pessoais sejam suficientemente protegidos contra acessos não autorizados.

A Eneva só coletará, processará ou se utilizará de dados pessoais com finalidades previamente definidas, divulgadas, claras e legítimas. A Eneva conservará os dados

pessoais em segurança aos quais tiver acesso e sempre tomará as devidas precauções quando da sua transmissão.

A Eneva está orientada pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), ou Lei nº 13.709 de agosto de 2018, que busca atender as boas práticas de governança de dados e padrões internacionais.

12.4. Mídias digitais e redes sociais (Internet)



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

Os Colaboradores da Eneva estão autorizados a publicar informações sobre a Companhia em mídia social ou digital desde que elas sejam de caráter público, que não possam, de qualquer forma, impactar a imagem e a reputação da Eneva ou comprometer a segurança e a integridade de seus Colaboradores.

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

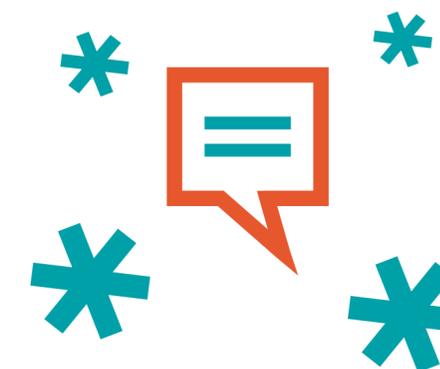
- I. Aquelas divulgadas nas mídias sociais da Eneva;
- II. Iniciativas internas das áreas de Comunicação e Recursos Humanos;
- III. Treinamentos conduzidos pela Eneva que não possuam informações confidenciais;
- IV. Eventos de confraternização.

Comunicados internos e fotos das instalações Eneva não devem ser divulgados pelos Colaboradores em nenhum meio digital externo, exceto quando houver orientação explícita para compartilhamento.

12.5. Regras sobre informações privilegiadas

Informações privilegiadas são aquelas não publicadas sobre circunstâncias e eventos relacionados a empresa listada ou que possui valores mobiliários negociados no mercado e que, caso se tornem públicas, podem influenciar significativamente o preço das ações. Por isso, devem ser tratadas com a confidencialidade e o rigor adequados.

De acordo com essas regras, é proibido aos Colaboradores comprar ou vender valores mobiliários caso detenham alguma informação privilegiada relativa a esses títulos. A mera tentativa de realizar tais operações também é vedada.



Atitudes esperadas dos Colaboradores:

I. Não fazer recomendações que consistam, de qualquer forma, no aconselhamento de Terceiros que possam influenciar a compra ou venda de tais títulos;

II. Se seu cargo e suas responsabilidades permitirem acesso a informações confidenciais ou estratégicas, elas não devem ser transferidas a terceiros (incluindo familiares e colegas). Você também não deve comprar ou vender títulos ou ações da Companhia baseado em informações confidenciais ou estratégicas;

III. Ter responsabilidade de prevenir que qualquer pessoa não autorizada acesse essas informações, redobrando os cuidados com documentos e materiais deixados em mesas, gavetas e armários ou em dispositivos eletrônicos não seguros.

12.6. A Empresa, a sociedade e a imprensa

A comunicação da empresa com a sociedade e a imprensa é regida pela informação responsável, clara e oportuna, que preserve a confiança dos nossos públicos de relacionamento e a opinião pública em geral.

A empresa se compromete a zelar pela veracidade das informações como pressuposto básico da nossa comunicação. Os Colaboradores devem, portanto, repassar informações à sociedade e à imprensa somente quando devidamente autorizados. É proibido divulgar ou comentar informações estratégicas e de caráter sigiloso ou restrito, exceto com autorização específica.

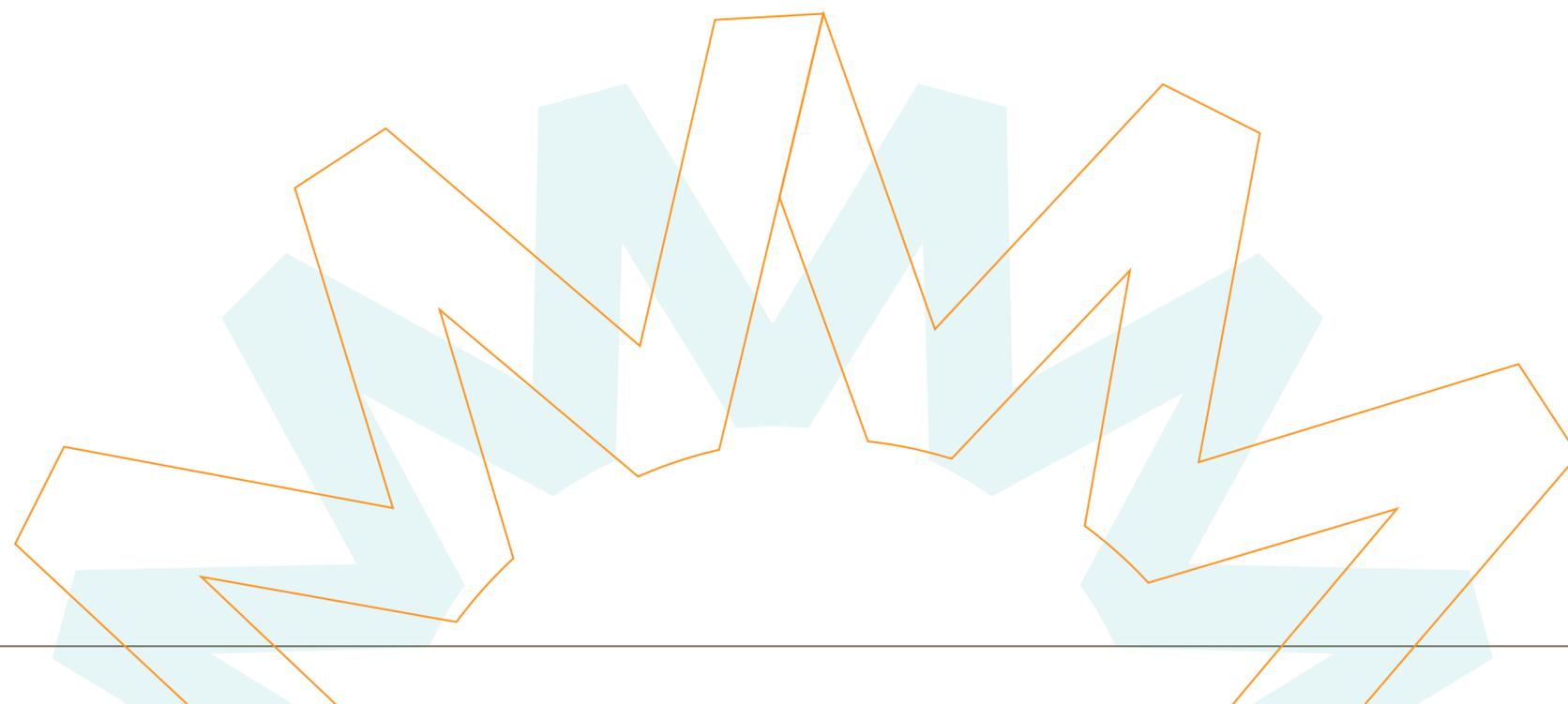
13. Utilizando a propriedade e os recursos da Companhia corretamente

A propriedade, os recursos e as ferramentas da Eneva devem ser utilizados para fins de negócios da Companhia. É proibida a sua utilização para fins diversos daqueles razoavelmente esperados para o regular desempenho dos trabalhos.

Os Colaboradores devem lidar com a propriedade, os recursos e as ferramentas da Eneva com o devido cuidado e garantir que eles não estejam sendo danificados, perdidos ou inadequadamente deslocados. É terminantemente proibida a utilização de ferramentas de comunicação eletrônica da Companhia para acessar ou transmitir material ilegal, discriminatório, ofensivo ou pornográfico.

Os recursos e ferramentas, incluindo o e-mail corporativo, de propriedade da Companhia, são considerados meios de trabalho e, portanto, poderão ser monitorados a qualquer tempo pela Eneva.

Os Colaboradores devem informar seu superior hierárquico ou relatar por intermédio do Canal de Denúncia qualquer suspeita ou violação desses princípios.



14. Cuidados com a saúde, a segurança e o meio ambiente

Uma das principais prioridades da Eneva é a proteção da vida humana e do meio ambiente. A Eneva está incondicionalmente comprometida com a saúde e a segurança de seus Colaboradores.



Cada Colaborador divide a responsabilidade de proteger seu companheiro(a) de trabalho e o meio ambiente em seu local de trabalho. Ao mesmo tempo, deve ter conhecimento dos procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente, sendo capaz de instruir, apoiar e fiscalizar seus companheiros(as) bem como sua equipe a esse respeito, cumprindo todas as leis, regulamentos, diretrizes e políticas de proteção ambiental e segurança no trabalho.

Todos os Colaboradores devem conduzir suas atividades por meio de práticas que preservem o meio ambiente e promovam

o desenvolvimento sustentável, utilizando de forma responsável os recursos, inclusive água, papel e energia, sem desperdício e agindo com responsabilidade socioambiental. A Eneva opera em conformidade com todas as leis ambientais aplicáveis e é comprometida a apoiar o desenvolvimento econômico, social e cultural das áreas em que conduz negócios.

15. Responsabilidade de todos

Todos os Colaboradores são responsáveis e guardiões dos princípios definidos neste Código.

Atitudes esperadas dos Colaboradores:

I. Leia e aceite o Código de Conduta, Política Anticorrupção e as demais diretrizes de integridade;

II. Mantenha-se atualizado participando de todos os treinamentos periódicos realizados pela Eneva. Os treinamentos são obrigatórios para todos os Colaboradores, estagiários, jovens aprendizes e Terceiros;

III. Reporte as violações sempre que presenciar ou suspeitar de qualquer ato em desacordo com as regras deste Código ou qualquer outro normativo interno da Eneva.

16. Reporte de violações



Todos os Colaboradores e Terceiros devem expressar livremente suas preocupações e informar imediatamente qualquer comportamento ou situação que possa estar em conflito com este Código de Conduta ou que viole as políticas da Eneva, as leis ou os regulamentos aplicáveis.

Caso tomem conhecimento de uma violação potencial ou efetiva, os Colaboradores estão convidados a informar ao seu superior e à área de Compliance e/ou usar o Canal de Denúncia da Eneva.

Colaboradores e Terceiros podem comunicar violações da seguinte forma:

1. Pelo site: www.contatoseguro.com.br
2. Pelo telefone 0800 601 8679

Caso o Colaborador ou Terceiro prefira não se identificar, a Eneva garantirá o anonimato. Em todos os casos, a identidade da pessoa que fez a denúncia será mantida em sigilo. Caso solicitado, o(a) denunciante será informado(a) a respeito do andamento da denúncia.

Garantimos que todas as denúncias serão analisadas e respondidas de maneira adequada, respeitando-se os prazos pré-estabelecidos.

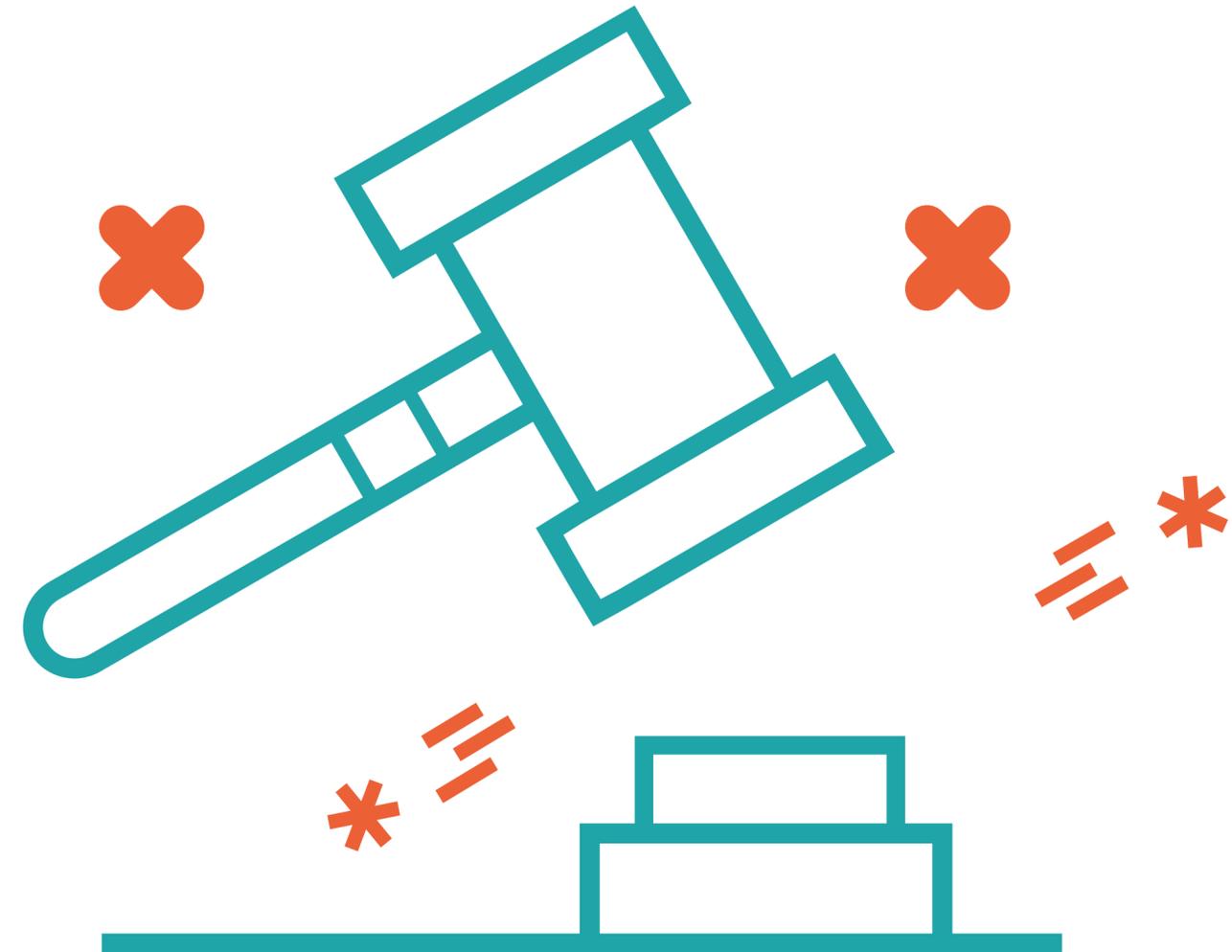
Nenhuma retaliação, punição ou discriminação será imposta contra executivo, Colaborador ou quaisquer pessoas como resultado de uma denúncia ou reclamação que envolvam questões de violação ao presente Código de Conduta ou às políticas de integridade da empresa. Isso também se aplica se a denúncia for improcedente, desde que as informações sejam prestadas de boa-fé.

17. Consequências às violações

O descumprimento das condutas definidas neste Código, nas políticas da Eneva e/ou nas leis e regulamentos relacionados poderão resultar na aplicação de medidas disciplinares aos Colaboradores responsáveis.

As medidas disciplinares serão proporcionais à natureza e à gravidade da violação, podendo variar desde advertência até demissão por justa causa, sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais, quando aplicáveis, nos termos da respectiva legislação.

Vale mencionar que Terceiros que se envolverem em violações a este Código de Conduta, às políticas da Eneva ou às leis e aos regulamentos aplicáveis estarão sujeitos às medidas previstas no respectivo contrato, incluindo o término da relação comercial.





Canal de Denúncia Eneva

0800 601 8679

www.contatoseguro.com.br