



**norte**ENERGIA  
USINA HIDRELÉTRICA BELO MONTE

# CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

## SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO .....	05
2. OBJETIVO .....	07
3. CONCEITOS .....	07
4. ABRANGÊNCIA .....	08
5. PRINCÍPIOS .....	09
6. DIRETRIZES .....	11
6.1. Condutas vedadas .....	11
6.2. Normas de caráter geral .....	12
6.3. Responsabilidades .....	14
6.4. Controles Internos .....	15
6.5. Segurança e Integridade de Informações .....	16
6.6. Comunicação e imagem institucional .....	16
6.7. Conduta em relação aos veículos de comunicação .....	17
7. COMISSÃO DE ÉTICA E INTEGRIDADE CORPORATIVA .....	18
8. DISPOSIÇÕES FINAIS .....	18

## 1. APRESENTAÇÃO

A Norte Energia S.A. nasceu com a missão de apoiar o desenvolvimento do Brasil através da geração de energia limpa e sustentável, contribuindo para o desenvolvimento econômico e a inclusão social da população das regiões de sua implantação e operação, gerando valor para seus acionistas e à população em geral.

A missão não é simples, e este Código de Conduta e Ética – CCE foi elaborado com o objetivo de orientar a conduta dos empregados, estagiários, menores aprendizes e mostrar aos fornecedores e parceiros, clientes, órgãos públicos, sociedade e acionistas as bases éticas nas quais todos devem se pautar em seus relacionamentos.

A leitura e o entendimento deste CCE são fundamentais para orientar a conduta dos empregados, estagiários e menores aprendizes no planejamento e execução de suas atividades. Todos são responsáveis por seu cumprimento e por sua constante melhoria.

Indica-se aqui o início do caminho que se quer trilhar para atingir o objetivo proposto.

**Diretoria Executiva**

Norte Energia

## 2. OBJETIVO

O Código de Conduta e Ética – CCE tem como objetivo definir, com clareza, a todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, acionistas, bem como aos clientes, fornecedores de bens e serviços e representantes, as condutas que orientam a atuação da Companhia, nos negócios e perante a sociedade em que se encontra inserida, devendo estar presente no exercício diário das atividades profissionais e pessoais.

Adicionalmente, este CCE define as atitudes e práticas comportamentais que se espera que sejam adotadas em relação à Companhia, estabelece valores e padrões de conduta para que todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, acionistas, clientes, fornecedores e representantes possam compreendê-los, respeitá-los e praticá-los, contribuindo para atuação de maneira correta, íntegra, justa e respeitosa em relação à Companhia, aos órgãos públicos, às comunidades, aos fornecedores e ao meio ambiente.

Embora este documento trate de uma variedade de práticas e procedimentos, as normas aqui contidas não esgotam todas as situações e casos que venham a ocorrer e poderão ser complementadas por outras políticas internas da Companhia ou julgadas dentro de um juízo de equidade.

## 3. CONCEITOS

- **Canal de Denúncias:** Canal de comunicação disponível para empregados e demais interessados, que pode ser acessado no endereço <https://canalconfidencial.com.br/norteenergia/> ou pelo telefone 0800 941 9667, e possui a finalidade de registrar possíveis violações éticas ou atividades ilegais de forma identificada ou anônima.
- **Compliance:** Expressão que indica o ato de estar em conformidade com regras, padrões e procedimentos éticos definidos pela Companhia e pela legislação vigente.
- **Comunidade:** Organizações, instituições e entidades da sociedade civil representativa da cidadania, dos clientes, de segmentos empresariais, órgãos de comunicação, institutos de pesquisa, organizações de promoção e desenvolvimento social.
- **Empregado:** Indivíduo que tenha vínculo de trabalho com a Companhia, incluindo membros de Comitês de Assessoramento, Diretores e Conselheiros.
- **Código de Conduta e Ética:** O presente documento. Possui a função de orientar todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, acionistas, clientes, fornecedores e representantes sobre condutas na atuação da Companhia nos seus negócios e perante a sociedade.
- **Conduta:** A forma de se comportar e proceder frente a uma série de situações, no ambiente de trabalho e fora dele.



- **Conflito de Interesses:** Situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados no ambiente da Companhia, que possa comprometer as operações da Companhia ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho de suas atividades, implicando em prejuízo para a Companhia.
- **Companhia:** Norte Energia S.A.
- **Conselheiro:** Membro dos Conselhos de Administração ou Fiscal, eleito em Assembleia de Acionistas, na forma prevista na Lei nº 6.404/76 e no Estatuto da Companhia.
- **Conselho de Administração:** Conjunto de membros eleitos pela Assembleia Geral, conforme o Estatuto Social da Companhia.
- **Conselho Fiscal:** Conjunto de 5 (cinco) membros eleitos pela Assembleia Geral, conforme Estatuto Social da Companhia. Possui a função de fiscalizar sobre os resultados da Companhia.
- **Integridade:** Retidão na conduta profissional e honestidade na realização dos compromissos assumidos, com coerência entre discurso e prática, repudiando toda forma de fraude e corrupção, com postura ativa diante de situações que não estejam de acordo com os princípios éticos assumidos.
- **Representante:** Pessoa física ou jurídica atuando em nome da Companhia como consultor, agente, corretor ou outro intermediário.
- **Terceiro:** Toda pessoa física ou jurídica que mantém relação direta ou indireta com a Companhia.
- **Transparência:** Visibilidade dos critérios que norteiam as decisões e as ações da Norte Energia S.A., mediante comunicação clara, exata, ágil e acessível, observados os limites do direito à confidencialidade.
- **Valores:** Os compromissos da Companhia para com os empregados, estagiários, menores aprendizes, clientes, fornecedores, sociedade, poder público e com as pessoas que com eles se relacionam.

## 4. ABRANGÊNCIA

O CCE estabelece as condutas, diretrizes e princípios éticos que devem reger a atuação de todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, acionistas, clientes, fornecedores de bens e serviços e representantes da Companhia e se aplica, de forma obrigatória e sem exceções, a todos os empregados, independentemente de seu nível hierárquico ou local de atuação.

As empresas fornecedoras e prestadoras de serviços terão em seus contratos cláusula em que se comprometem em respeitar, cumprir e fazer cumprir, no que lhes couber, este CCE.

## 5. PRINCÍPIOS

Os princípios da Norte Energia constituem aspectos de conduta fundamentais esperados de todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, representantes, terceiros, clientes e fornecedores da Companhia. Tais princípios auxiliam na consolidação da imagem da Norte Energia como uma empresa íntegra e com valores éticos bem definidos perante a sociedade.

**5.1.** Agir sempre correta e justamente, com ética, boa-fé, honestidade, transparência e profissionalismo na relação com os acionistas, profissionais, clientes, fornecedores, contratados, órgãos públicos, comunidades locais e a sociedade em geral.

**5.2.** Atender ao estabelecido na legislação brasileira em qualquer esfera de atuação, agindo sempre de forma íntegra.

**5.3.** Combater qualquer forma de fraude, direta ou indireta, pública ou privada, e quaisquer práticas a ela relacionadas, repudiando toda e qualquer forma de corrupção, suborno, favorecimento, tráfico de influência, extorsão e propina nas relações que estabelecer por si, por seus empregados, estagiários, menores aprendizes, representantes, clientes ou por meio de fornecedores e parceiros, entre qualquer ente ou agente público ou privado, em qualquer situação e em qualquer um dos poderes ou entes federados.

**5.4.** Rejeitar e combater toda e qualquer forma de lavagem de dinheiro ou financiamento de atividades ilícitas, tanto de forma direta como indireta, bem como práticas de ocultação de receitas e práticas contábeis em desacordo com a legislação vigente e os princípios contábeis pertinentes.

**5.5.** Ser transparente e se comprometer com a verdade e clareza das informações veiculadas.

**5.6.** Atuar com responsabilidade em relação ao meio ambiente, tratando e incentivando o uso sustentável dos recursos naturais, cumprindo a legislação ambiental brasileira, prevenindo crimes ambientais em suas atividades.

**5.7.** Atuar com responsabilidade em relação à população indígena, respeitando sua integridade cultural e as legislações vigentes aplicáveis.

**5.8.** Atuar com responsabilidade em relação à segurança do trabalho e, à segurança da comunidade, envidando esforços para o aperfeiçoamento contínuo de seus processos e empregados.

**5.9.** Conhecer e cumprir todos os normativos e procedimentos da Companhia, em especial os relacionados com suas políticas e normas de integridade.

**5.10.** Respeitar a diversidade, atuando sem qualquer discriminação de etnia, cor, sexo, opção sexual, ideologia, nacionalidade, credo religioso, doença não transmissível pelo contato social, cargo, função ou qualquer outra condição pessoal, física ou social.

**5.11.** Buscar sempre maximizar o desempenho da Companhia, como forma de garantir sua perenidade, seus investimentos, o retorno aos acionistas e as condições adequadas de trabalho aos empregados.

**5.12.** Desenvolver políticas e práticas de gestão alinhadas com as melhores práticas de governança corporativa.

**5.13.** Promover a disseminação da cultura de integridade na Companhia por meio de treinamentos e campanhas sobre do código de conduta e ética e outras atividades de conscientização sobre o tema.

**5.14.** Gerir com competência sua força de trabalho de forma a atender às expectativas profissionais dos empregados, estagiários e menores aprendizes, estimulando um ambiente de trabalho saudável, inovador, produtivo, colaborativo e respeitoso, isento de discriminação e de qualquer tipo de assédio, preconceito ou prática ilícita.

**5.15.** Manter uma relação de proximidade com as comunidades das regiões onde atua, estabelecendo diálogo regular, aberto e franco, procurando conhecer as suas necessidades, respeitando a sua integridade cultural e contribuindo para a melhoria das condições de vida das populações locais.

**5.16.** Repudiar toda e qualquer forma de trabalho análogo à condição de escravo, trabalho forçado ou infantil.

**5.17.** Selecionar de forma objetiva e imparcial os fornecedores de bens e serviços, considerando aspectos técnicos e comerciais, observando a legislação de defesa da concorrência, além de evitar qualquer conflito de interesses nos processos de seleção. O relacionamento com estes fornecedores deve ser sempre estritamente profissional e norteado por princípios éticos, respeito às leis, aos contratos e às normas internas vigentes na Companhia.

**5.18.** Somente devem ser contratados fornecedores de bens e serviços que:

- I. Cumprem a legislação vigente no Brasil e nos países que atuam;
- II. Estejam de acordo com os Controles Internos da Companhia;
- III. Zelem pela segurança e sigilo das informações;
- IV. Fornecem produtos e serviços de qualidade;
- V. Não busquem vantagens ilegítimas e abusivas;
- VI. Não adotem procedimentos antiéticos ou que se caracterizem como qualquer prática que possa configurar ato de corrupção, seja de natureza pública ou privada, lavagem de dinheiro ou práticas contábeis ilícitas;
- VII. Não financiem atividades ilícitas;

VIII. Não se utilizem de mão de obra infantil ou escrava;

IX. Não lesem terceiros em decorrência da relação com a Companhia.

## 6. DIRETRIZES

As diretrizes são normas e instruções definidas pela Norte Energia com o objetivo de nortear as atividades e relacionamentos dos empregados, estagiários e menores aprendizes da Companhia com a empresa e o mercado de trabalho.

### 6.1. Condutas vedadas

**6.1.1.** A exploração do trabalho infantil, trabalho em condição análoga a de escravo ou forçado, bem como a contratação de serviços ou manutenção de relacionamento comercial com empresas, organizações, entidades e/ou instituições que direta ou indiretamente, adotem essas práticas.

**6.1.2.** Qualquer tipo de discriminação ou preconceito por razão de etnia, cor, sexo, ideologia, nacionalidade, credo religioso, opção sexual, doença não transmissível pelo contato social ou qualquer outra condição pessoal, física ou social ou, ainda, outras situações protegidas pela legislação brasileira, ONU e Fórum Global (OCDE).

**6.1.3.** Qualquer conduta que possa criar um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou ofensivo, assim como qualquer conduta que se configure como ofensiva à moral ou à integridade física tais como assédio moral e sexual.

**6.1.4.** Que empregados, estagiários ou menores aprendizes se prevaleçam de suas posições, cargo ou função para obter ou conceder qualquer cortesia ou vantagem indevida, seja na forma de brindes, presentes, compensações financeiras ou vantagens de qualquer natureza.

**6.1.5.** Que empregados, estagiários ou menores aprendizes obtenham quaisquer benefícios pessoais ou para terceiros, decorrente do privilégio de informações da Companhia.

**6.1.6.** Que os empregados, estagiários, menores aprendizes, terceiros, clientes, fornecedores e representantes de forma geral prometam, ofereçam ou deem a qualquer ente ou agente público ou privado, ou a pessoas a ele ligadas, suborno, propina, presentes, hospedagem, cortesias, pagamentos ou promessas de pagamento para facilitação ou agilização de processos de contratação.

**6.1.7.** O uso de toda e qualquer forma de pagamento ilícito, por meio de dinheiro ou outra forma, com o objetivo de se obter vantagem nas relações com suas partes interessadas, entendendo que o conceito de “vantagem” inclui troca de favor com a garantia de obtenção de prestações ou direitos, ainda que legitimamente devidos à Companhia.

**6.1.8.** Que o empregado obtenha licença, alvará ou qualquer outra autorização de uma entidade estatal ou autoridade pública a que a Companhia não teria direito.



**6.1.9.** Que o empregado deixe de agir ou tomar qualquer decisão para favorecer um terceiro em detrimento do interesse da Companhia.

**6.1.10.** A prática de atividades profissionais que caracterizem conflito de interesses, conforme definido na Política de Conflitos de Interesses.

**6.1.11.** O consumo de drogas ilegais, bem como estar sob efeito destas durante a jornada e/ou no ambiente de trabalho.

**6.1.12.** O porte de arma (conforme conceito da legislação em vigor) no ambiente de trabalho, exceto por profissionais habilitados e cuja função seja compatível com o uso destes equipamentos.

**6.1.13.** Que empregados, estagiários ou menores aprendizes da Norte Energia participem do processo de seleção de candidatos com os quais possuam relacionamento de parentesco por consanguinidade ou afinidade, conforme estipulado na Política de Conflito de Interesses.

**6.1.14.** Que profissionais com grau de parentesco por consanguinidade ou por afinidade trabalhem em subordinação direta ou indireta.

**6.1.15.** Que ocorra a contratação de fornecedores que tenham em seu quadro de sócios, acionistas, administradores ou diretores que possuam relacionamento com empregados da Norte Energia, conforme estipulado na Política de Conflito de Interesses.

## **6.2. Normas de caráter geral**

**6.2.1.** Situações de contratação remunerada de empregados, paralela às atividades exercidas na Companhia, devem ser analisadas e ter a aprovação por escrito da Diretoria da área a qual o empregado está subordinado, e, mesmo assim, a atividade não pode ser exercida concomitante à jornada de trabalho nem deve comprometer o desempenho profissional, além de não poder ter natureza contrária ou concorrente aos interesses da Companhia.

**6.2.2.** A Companhia não exerce atividades políticas ou partidárias. O empregado, estagiário ou menor aprendiz que desejar participar de qualquer processo eleitoral deve fazê-lo individualmente, sem envolver o nome ou os recursos da Companhia, que não apoia candidatos ou partidos políticos, e não contribui em campanhas eleitorais. Nenhum profissional está autorizado a solicitar participação, apoio ou financiamento para qualquer candidato ou partido. Atividades políticas realizadas por profissionais da Companhia devem ocorrer fora do ambiente de trabalho e em horário distinto do expediente.

**6.2.3.** Empregados ou executivos que queiram se candidatar ao cargo público, devem solicitar desligamento ou licença não remunerada na Companhia.

**6.2.4.** A indicação de amigos para vagas existentes na Companhia é prática aceitável. Cabe às áreas responsáveis decidir pela seleção e contratação, de acordo com critérios

objetivos e normas da Companhia, não sendo admissíveis influências para a admissão, promoção ou demissão dos envolvidos.

**6.2.5.** O empregado deve informar, previamente, a seu diretor, o qual deverá consultar a Comissão de Ética e Integridade Corporativa, quando qualquer empresa ou pessoa de seu relacionamento próximo estiver se habilitando ou for contratada para prestar serviços ou fornecer produtos à Companhia. Não é permitida a contratação de empresas que o empregado ou qualquer de seus familiares seja acionista relevante, sócio, administrador ou ocupe cargo de direção, conforme estipulado na Política de Conflito de Interesses.

**6.2.6.** Todos os candidatos aos processos seletivos, para contratações ou promoções para cargos de gestão, inclusive indicados, passam por avaliação de *Compliance* e/ou *Assessment*, de forma que o profissional escolhido atenda aos interesses da Companhia e aos pré-requisitos da vaga.

**6.2.7.** Os empregados, estagiários e menores aprendizes devem manter sigilo sobre as informações relevantes relacionadas à Norte Energia às quais ainda não tenham sido divulgadas ao mercado e zelar pela confidencialidade das informações da Companhia.

**6.2.8.** Os empregados, estagiários, menores aprendizes, clientes e fornecedores de bens e serviços são responsáveis pelo uso, manutenção e proteção do patrimônio da Companhia, tais como suas dependências e equipamentos. Nenhum empregado, estagiário, menor aprendiz, cliente ou fornecedor de bens e serviços pode apropriar-se de bens ou recursos da Companhia, inclusive copiar, disponibilizar, alienar ou distribuir a terceiros, nem utilizar os mesmos em benefício próprio, sob pena de aplicação das sanções administrativas e legais.

**6.2.9.** Os empregados, estagiários e menores aprendizes deverão respeitar as normas legais e as normas internas da Companhia relativas à prevenção de corrupção, lavagem de dinheiro e financiamento de atividades ilícitas, de acordo com o estabelecido no Manual de Integridade da Companhia.

**6.2.10.** Qualquer insinuação ou tentativa de extorsão, bem como solicitação ou concessão de suborno ou propina, originada tanto de agentes públicos como de agentes privados deve ser imediatamente comunicada à Comissão de Ética e Integridade Corporativa, ou relatado no Canal de Denúncia.

**6.2.11.** Os empregados, estagiários e menores aprendizes podem utilizar os equipamentos e meios de comunicação da Companhia (telefone, e-mail, internet e outros) para comunicados e contatos pessoais, desde que estes tenham conteúdo lícito, sejam limitados ao estritamente necessário e não prejudiquem o andamento dos trabalhos.

**6.2.12.** Os empregados, estagiários e menores aprendizes não devem possibilitar o acesso de pessoas não autorizadas, inclusive colegas de trabalho e superiores hierár-

quicos, aos sistemas informatizados da Companhia, pela cessão de sua senha pessoal, que é pessoal e intransferível e cuja guarda é de total responsabilidade do profissional.

**6.2.13.** Aos empregados, estagiários e menores aprendizes serão asseguradas boas condições de saúde e de segurança no ambiente de trabalho, de forma a se expor o menor risco possível no desempenho das funções e atividades.

**6.2.14.** Os empregados, estagiários e menores aprendizes devem respeitar as normas legais e as normas internas da Companhia relativas à saúde e segurança do trabalho e demonstrar, permanentemente, uma atitude de prevenção de acidentes.

**6.2.15.** Os empregados, estagiários e menores aprendizes devem pautar sua atuação com responsabilidade social e ambiental, tratando e incentivando o uso sustentável dos recursos naturais com seriedade e sem desperdício, buscando a preservação do meio ambiente, o cumprimento da legislação ambiental brasileira, além de adotar uma postura de prevenção em relação a crimes ambientais.

**6.2.16.** Os empregados, estagiários e menores aprendizes devem se reportar imediatamente à Diretoria em caso de situações de emergência, como acidentes ambientais, de percurso ou de trabalho, e tratá-las de maneira responsável, informando às autoridades e às comunidades lindeiras, quando for o caso.

**6.2.17.** Os empregados, estagiários e menores aprendizes devem evitar situação em que possa ocorrer conflito de interesses próprios com os interesses da Companhia e, quando não for possível, abster-se de representar a Companhia no assunto em questão, comunicando o fato imediatamente ao superior imediato, conforme a Política de Conflito de Interesses.

### **6.3. Responsabilidades**

**6.3.1.** Todo gestor é um representante da Companhia em relação aos profissionais que lidera e tem obrigação de:

I. Conhecer detalhadamente o CCE, de modo a esclarecer as dúvidas de sua equipe. Não sendo possível isso, deve encaminhar as questões à Comissão de Ética e Integridade Corporativa ou à Superintendência de Riscos, Controles Internos e *Compliance*.

II. Adotar comportamentos e atitudes que correspondam ao estabelecido no CCE, de modo a servir de exemplo.

III. Divulgar os valores da Companhia e as definições do CCE para sua equipe e outros segmentos sociais com quem mantém contato, orientando-os sobre os procedimentos previstos.

IV. Identificar infrações ao CCE e atuar de modo a contribuir para corrigi-las e eliminá-las, levando os casos ao conhecimento da Comissão de Ética e Integri-

dade Corporativa ou ao Canal de Denúncia, para informações e eventuais ações adicionais.

**6.3.2.** A Companhia não admite retaliações ou punições contra empregados, estagiários, menores aprendizes ou quaisquer pessoas que apresentem denúncias ou reclamações de boa-fé que envolvam questões relacionadas a este CCE, ao cumprimento da Lei ou às políticas de integridade da Companhia.

**6.3.3.** A omissão diante de possíveis violações será igualmente considerada conduta antiética e implicará nas mesmas sanções aplicáveis às demais violações.

**6.3.4.** Toda informação referente às eventuais violações éticas ou atividades ilegais deverá ser dirigida, de forma identificada ou anônima, ao Canal de Denúncias Norte Energia, disponível no endereço <https://canalconfidencial.com.br/norteenergia/> ou pelo telefone 0800 941 9667, que será submetida a um processo de análise e apuração dos fatos, sempre mantendo sigilo das informações recebidas, inclusive da identidade do denunciante ou dos que contribuírem com o processo de investigação.

**6.3.5.** Nenhum profissional, independentemente do nível ou posição, está autorizado a executar ordens de superiores hierárquicos ou de qualquer outro empregado, que sejam ilegais, que causem danos à integridade, imagem, reputação ou ao patrimônio da Companhia ou que estejam em desconformidade com o estabelecido neste CCE. O empregado, estagiário ou menor aprendiz não poderá justificar uma conduta indevida, imprópria ou ilegal, amparando-se em uma ordem de superior hierárquico.

**6.3.6.** A observância deste CCE é obrigatória para todos os empregados, estagiários e menores aprendizes que integram ou venham a integrar a Companhia ou qualquer uma de suas empresas. Também devem observar os princípios e dispositivos deste CCE os clientes, fornecedores de bens e serviços, seus sócios, empregados, representantes e subfornecedores.

## **6.4. Controles Internos**

**6.4.1.** A Companhia deve manter as informações corretas e completas em relação a sua situação financeira e aos resultados das operações, além de manter uma estrutura adequada de processos, controles e procedimentos que assegurem a eficácia e integridade das informações da Companhia.

**6.4.2.** Todos os empregados, estagiários e menores aprendizes devem executar e manter registros corretos que reflitam as transações comerciais e as atividades da Companhia e cumprir com suas responsabilidades de acordo com os controles internos da Companhia. Registros incorretos, incompletos ou inapropriados são inadmissíveis.

**6.4.3.** Os Controles Internos da Companhia devem ser executados em observância às diretrizes definidas nos normativos internos vigentes da Companhia e aos procedimentos estabelecidos junto às áreas.

**6.4.4.** A remediação das deficiências de controles identificadas pelas auditorias interna e/ou externa é responsabilidade do gestor, que deve elaborar um plano de ação em conjunto com a área de Controles Internos e garantir, sob monitoramento contínuo, sua correta execução.

**6.4.5.** É dever dos empregados, estagiários e menores aprendizes da Norte Energia zelar pela correta execução dos controles automatizados e sistêmicos da Companhia, por meio do uso adequado dos sistemas e procedimentos adotados pela Companhia.

**6.4.6.** Os empregados, estagiários e menores aprendizes devem entender e cumprir todas as normas, leis e regulamentos aplicáveis.

**6.4.7.** Se qualquer empregado, estagiário ou menor aprendiz tomar conhecimento ou suspeitar de qualquer situação que envolva informação falsa, enganosa ou vazamento de informação confidencial, deverá relatar o fato no Canal de Denúncias da Norte Energia, disponível no endereço <https://canalconfidencial.com.br/norteenergia/> e no telefone 0800 941 9667.

## **6.5. Segurança e Integridade de Informações**

**6.5.1.** É dever dos empregados, estagiários e menores aprendizes da Norte Energia buscar informações íntegras para a execução de suas atividades, garantindo a qualidade dos materiais e documentos elaborados pela Companhia.

**6.5.2.** Os empregados, estagiários e menores aprendizes devem guardar sigilo das informações estratégicas e daquelas relativas a atos ou fatos relevantes ainda não divulgados ao mercado e às quais tenha tido acesso, bem como zelar para que outros também o façam, exceto quando exigido por lei.

**6.5.3.** Não é permitido aos empregados, estagiários ou menores aprendizes copiar *softwares* protegidos por direitos autorais, desenvolvidos internamente e/ou por contratos de licenciamento, a menos que o detentor dos direitos autorais ou da licença autorize expressamente a cópia. Da mesma forma, é proibida a instalação, nos computadores da Companhia, de programas ou aplicativos que não tenham sido autorizados pela área de Tecnologia da Informação.

## **6.6. Comunicação e imagem institucional**

**6.6.1.** A Companhia considera a transparência nas relações com os seus profissionais e com a comunidade questão fundamental para a construção de um ambiente de confiança mútua e de responsabilidade em todos os níveis.

**6.6.2.** Assim, sua comunicação empresarial, interna ou externa, deve disseminar informações verdadeiras, garantindo sempre uma relação de respeito com seus públicos de interesse.



**6.6.3.** As informações devem ser divulgadas interna e externamente apenas por quem está autorizado a fazê-lo e de forma precisa, objetiva e adequada. Cada profissional é responsável pela custódia das informações de que dispõe e deve comunicar no Canal de Denúncia qualquer fato que possa parecer estranho ou incompatível com os valores da Companhia.

**6.6.4.** Declarações falsas, caluniosas ou mal-intencionadas sobre colegas, sobre a Companhia, seus negócios, parceiros, fornecedores ou clientes podem ser objeto de sanções disciplinares e/ou penais.

**6.6.5.** A utilização dos equipamentos e meios de comunicação da Companhia (telefone, e-mail, internet e outros) para assuntos pessoais deve ser limitada ao estritamente necessário. A internet não pode ser utilizada para transmissão ou recepção de informações ofensivas, agressivas, pornográficas, que incitem a prática de crimes, sobre posicionamentos políticos, religiosos ou outros.

**6.6.6.** A imagem da Companhia deve ser construída e preservada diariamente por todos os profissionais como seu mais importante patrimônio. Qualquer ação ou atitude individual ou coletiva que comprometa a reputação e credibilidade da Companhia será considerada violação grave e acarretará a adoção de medidas disciplinares compatíveis com a infração praticada, inclusive rescisão por justa causa do contrato de trabalho, conforme a legislação trabalhista e as normas da Companhia, sem prejuízo das medidas para ressarcimento dos danos causados.

## **6.7. Conduta em relação aos veículos de comunicação**

**6.7.1.** Apenas os Diretores, ou pessoas por ele designados, estão autorizados a dar informações em nome da Companhia aos veículos de comunicação e devem fazê-lo de forma precisa, objetiva e adequada, em sintonia com a área de comunicação.

**6.7.2.** No caso de empregados, estagiários ou menores aprendizes serem procurados por algum veículo de comunicação para dar informações, escrever artigos ou dar entrevistas e declarações em nome da Companhia, deve, de imediato, informar ao seu superior, para a devida orientação e, se for o caso, receber autorização expressa da Diretoria da Companhia.

**6.7.3.** É vedado aos empregados, estagiários e menores aprendizes realizarem contato com a imprensa ou qualquer tipo de mídia em nome da Companhia, a não ser que esteja prévia e expressamente autorizado.

**6.7.4.** É facultada aos empregados, estagiários e menores aprendizes a divulgação de trabalho científico em publicações especializadas, nacionais ou estrangeiras, que envolvam matéria de interesse da Companhia, mediante prévia e expressa autorização desta e desde que o artigo não tenha conteúdo que revele informações confidenciais da Companhia.

## 7. COMISSÃO DE ÉTICA E INTEGRIDADE CORPORATIVA

A Companhia possui uma Comissão de Ética e Integridade Corporativa, que é responsável, junto à Diretoria, pela gestão do CCE e acompanhamento dos assuntos relacionados com ética e integridade na Companhia.

Para tal, a Comissão de Ética e Integridade Corporativa deverá atuar de modo a construir uma cultura de integridade na Companhia e identificar infrações ao CCE, contribuindo para corrigi-las e eliminá-las.

Na gestão do CCE, compete à Comissão de Ética e Integridade Corporativa:

- I. Zelar para que os valores e princípios a ele relacionados sejam cumpridos;
- II. Responsabilizar-se pela correta interpretação das suas normas, tendo suas decisões caráter vinculante;
- III. Analisar e julgar casos, ações e medidas a ele relacionadas, mantendo o sigilo das informações recebidas;
- IV. Desenvolver e implementar as políticas e estratégias relacionadas com a ética na Companhia;
- V. Divulgar este CCE para todos os profissionais;
- VI. Atualizar, periodicamente, o conteúdo deste CCE, submetendo as alterações ao Conselho de Administração e a Diretoria;
- VII. Prestar contas ao Conselho de Administração, ao Comitê de Auditoria e à Diretoria, periodicamente, ou quando solicitado, das ações relacionadas à ética e integridade na Companhia;
- VIII. Avaliar, anualmente, o grau de cumprimento das normas e;
- IX. Elaborar o seu Regimento Interno e submetê-lo à aprovação da Diretoria e do Conselho de Administração.

## 8. DISPOSIÇÕES FINAIS

Pela dinâmica dos negócios e da sociedade, eventualmente poderão surgir situações não previstas e dúvidas relacionadas à aplicação do CCE. Neste caso, deve-se procurar o superior imediato ou a Comissão de Ética e Integridade Corporativa e expor, de forma clara, completa e transparente, os acontecimentos, para que a Companhia possa tomar as medidas cabíveis.

Este CCE deverá ser amplamente divulgado para todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, clientes e fornecedores de bens e serviços, conforme estabelecido no

Manual de Integridade da Companhia, que deverão assinar o Termo de Recebimento e Compromisso.

Este CCE deverá ser revisto periodicamente, devendo suas eventuais alterações serem aprovadas pela Diretoria e pelo Conselho de Administração.

## **TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO**

Declaro, para todos os fins, que recebi uma cópia integral do Código de Conduta e Ética – CCE da Norte Energia S.A., tomei conhecimento das suas disposições e me comprometo a cumpri-las integralmente.

Declaro, ainda, que fui comunicado da obrigatoriedade de sua observância em todas as situações e circunstâncias que estejam diretas ou indiretamente relacionadas às atividades da Norte Energia S.A.

Declaro, por fim, que na hipótese de ocorrerem situações em que não haja no presente CCE previsão expressa em relação à conduta exigida ou esperada, informarei imediatamente o fato à Comissão de Ética e Integridade Corporativa da Norte Energia S.A.

Nome do profissional ou representante legal: \_\_\_\_\_

Diretoria/Superintendência/Empresa: \_\_\_\_\_

Local e data: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_





**norte**ENERGIA  
USINA HIDRELÉTRICA BELO MONTE