

ENERGO-PRO Brasil

Código de Conduta

2024



Índice

Introdução	2
Mensagem do CEO	2
Quem somos	3
Nossos valores	3
Propósito do código	3
A quem o Código de conduta é aplicável?	4
Áreas prioritárias do Código de Conduta	4
Prioridade 1 - Onde nós trabalhamos	4
Nossos colaboradores	4
Saúde e Segurança	4
Comunicações	5
Privacidade e dados pessoais	6
Anticorrupção e Prevenção à lavagem de dinheiro	6
Conflito de interesse	7
Competição justa e antitruste	8
Informação privilegiada e Insider trading	8
Prioridade 3 – Nossos parceiros	9
Governo	9
Fornecedores e prestadores de serviços	10
Associações políticas, religiosas e sindicatos	10
Prioridade 4 – Sustentabilidade e ESG	11
O ambiente onde trabalhamos	11
Nossas comunidades	11
Boa Governança	12
Direitos humanos	13
Aplicação do Código de Conduta	13
Nossas Responsabilidades como Colaboradores, Fornecedores e Prestadores de serviços	13
Como levantar preocupações sobre uma possível violação do Código de Conduta Global	14
Processo de Investigação	14
Ação disciplinar	14

Introdução

Mensagem do CEO

Prezados colegas,

Tenho o prazer de apresentar nosso primeiro Código de Conduta Global. Como uma operadora, distribuidora e fornecedora líder de energia hidrelétrica na Europa Central e Oriental, estamos comprometidos em conduzir nossos negócios com integridade e ética. Este Código de Conduta Global reflete as expectativas da indústria hidrelétrica, partes interessadas e parceiros e o ambiente de negócios dinâmico na indústria.

Reconhecemos que ainda que operemos em um ambiente global com colaboradores de diversas culturas e com grande diversidade, compartilhamos valores comuns sobre como trabalhamos. Fundamentalmente, nossos colaboradores agem com integridade e ética em todas as nossas relações comerciais e cumprimos todas as leis e regulamentos aplicáveis nos países onde operamos.

Este Código de Conduta Global descreve como conduzimos os negócios e como nos envolvemos com as partes interessadas. Ele também descreve nossas expectativas em relação aos direitos humanos, sustentabilidade e ESG. Ele explica as expectativas que temos de nossos colaboradores e fornecedores, além de fornecer orientações para navegar nossas tarefas e decisões diárias.

Exigimos que nossos colaboradores leiam, entendam e cumpram este Código de Conduta Global. Em caso de dúvida, incentivo a buscarem orientação de seus supervisores. Líderes têm o compromisso de liderar pelo exemplo.

Gostaria de agradecer a todos por adotarem este Código Global de Conduta, usarem bom senso, se comportarem com integridade e promoverem nosso compromisso com a boa cidadania corporativa.

Sr. Jaromir Tesar

Presidente do Conselho de Administração

Quem somos

Nossa principal linha de negócios é o setor de energia hidrelétrica. Operamos usinas hidrelétricas na Europa Central e Oriental, no Mar Negro e no Cáucaso. Também estamos envolvidos na distribuição de eletricidade e comercialização de energia, operando redes de distribuição em larga escala na Bulgária e Geórgia com mais de 2,3 milhões de clientes de rede.

Nossa empresa foi fundada em 1994 na cidade tcheca de Svitavy, participando da modernização e reabilitação de energia hidrelétrica na Europa Central e Oriental no período de transição econômica. A capacidade total instalada em nossas usinas é de 1.241 MW, enquanto a geração anual de energia é de mais de 3,5 TWh.

Uma parte do grupo multinacional ENERGO-PRO, com sede em Praga, é o fabricante esloveno de turbinas hidráulicas, Litostroj Power d.o.o., com projetos significativos no Canadá, Egito e Islândia. A Litostroj Engineering a.s., registrada na República Tcheca (anteriormente conhecida como ČKD Blansko Engineering, a.s.), concentra-se em pesquisas, projetos e trabalhos de engenharia. O Litostroj Group também fornece equipamentos para usinas hidrelétricas, incluindo usinas hidrelétricas de armazenamento bombeado e estações de bombeamento.

Nossos valores

A ENERGO-PRO é guiada pelos seguintes 4 valores:

- **Integridade:** Todos nós compartilhamos a integridade como um dos nossos valores prioritários e cumprimos ao conduzir atividades profissionais e pessoais. Somos consistentes e lideramos ao defender o que acreditamos ser certo e cumprir a lei, este Código de Conduta e as políticas corporativas.
- **Respeito:** Respeitamos uns aos outros, nossos prestadores de serviços e partes interessadas. Estamos cientes de que trabalhamos em um ambiente multicultural. Criamos um ambiente que permite que todos os nossos colaboradores tratem uns aos outros com respeito.
- **Transparência:** Valorizamos a transparência em todos os empreendimentos comerciais, relatórios e comunicação verbal.
- **Ética:** Estamos comprometidos com padrões éticos em nosso comportamento profissional e pessoal. Assumimos responsabilidade e prestação de contas por cada uma de nossas ações e decisões individuais e nos comportamos profissionalmente durante nossas atividades diárias, seja lidando com nossos parceiros comerciais ou trabalhando de forma sustentável.

Propósito do código

Este Código Global de Conduta (o Código) foi desenvolvido para fornecer orientações práticas para auxiliar nossos colaboradores em suas atividades diárias de forma ética. Somos compromissados com práticas comerciais responsáveis. O código não substitui o bom senso e encorajamos todos os colaboradores a buscarem aconselhamento em caso de dúvida. A ignorância da existência do Código ou da lei não serão aceitos como motivos para não conformidade. A aplicação do Código contribuirá para promover nossa imagem e ganhar a confiança de nossos parceiros e clientes. É importante que todos, sejam colaboradores ou prestadores de serviços, entendam e cumpram com o Código e as políticas da ENERGO-PRO. As Empresas do Grupo ENERGO-PRO podem preparar códigos de conduta locais específicos para complementar o Código. Grande parte do conteúdo do Código é refletido em políticas detalhados estabelecidos pela ENERGO-PRO. Essas políticas são:

- Política Anticorrupção e Prevenção à lavagem de Dinheiro
- Política de Proteção de Dados
- Política ESG
- Política de Saúde e Segurança
- Política de Recursos Humanos
- Política de Direitos Humanos
- Política de Segurança
- Política de Compras

- Política de Sustentabilidade
- Política de Denúncias

A quem o Código de conduta é aplicável?

Este Código se aplica a todos os colaboradores da ENERGO-PRO, incluindo temporários, diretores e executivos. Também esperamos que nossos prestadores de serviços e consultores, que são pagos pela Empresa, cumpram o Código ao realizarem trabalhos para a ENERGO-PRO.

Áreas prioritárias do Código de Conduta

Prioridade 1 - Onde nós trabalhamos

Nossos colaboradores

Nosso bem mais valioso são nossos colaboradores. Nossa equipe é composta por mais de 2.000 profissionais talentosos e diversos, o que nos permite fornecer um serviço excepcional aos nossos clientes e parceiros. Desenvolvemos uma Política de Recursos Humanos e buscamos criar um ambiente que trate todos de forma justa e com respeito.

O bullying ou assédio no local de trabalho pode levar a um comportamento improdutivo e pode causar problemas de saúde, incluindo agressões e doenças psicológicas. Além de afetar a moralidade e a produtividade, cria-se um ambiente de trabalho inseguro. Vítimas de assédio ou bullying podem não querer se manifestar, levando a uma percepção de que a cultura do local de trabalho tolera esse tipo de comportamento. Não toleramos nenhuma forma de discriminação, bullying ou assédio no local de trabalho com base em sexo, religião, afiliação política, nacionalidade, idade, raça, etnia ou orientação sexual.

Promovemos a diversidade e a inclusão, avaliando candidatos e prestadores de serviço de acordo com suas qualificações e promovendo os trabalhadores com base em suas habilidades e desempenho. Tratamos todos os nossos colaboradores e prestadores de serviços com respeito. Nossos colaboradores têm direito a um local de trabalho seguro, remuneração justa, segurança no emprego e tratamento igualitário. Faremos esforços razoáveis para empregar pessoas das comunidades onde operamos e nos esforçaremos para oferecer oportunidades de desenvolvimento a todos.

O que você pode fazer?

- Promover os colaboradores com base no mérito e no desempenho no trabalho.
- Dar o exemplo e tratar todos os colaboradores com respeito.
- Denunciar todo assédio e intimidação ao seu supervisor ou ao departamento de Recursos Humanos.
- Fazer esforços razoáveis para contratar e promover mulheres e pessoas de diferentes etnias, apoiando nosso compromisso com a diversidade e inclusão.
- Seguir a Política de Recursos Humanos, as políticas e legislações relacionadas.
- Evitar o uso de piadas ofensivas ou o uso linguagem ou gestos inapropriados.

Mais informações sobre nossos colaboradores estão disponíveis na nossa política de Recursos Humanos, Política de Denúncias e outras políticas relacionadas.

Saúde e Segurança

Saúde e Segurança são indispensáveis para o sucesso da ENERGO-PRO. Promovemos uma cultura de “Zero danos” em nossas operações e nos esforçamos para minimizar os riscos de nossos colaboradores, prestadores de serviços e comunidades, criando um ambiente de trabalho seguro. Cada pessoa dentro da organização é

responsável por sua própria segurança e pela dos demais. Estabelecemos sistemas de gestão de saúde e segurança em todos os nossos locais de construção e operação para mitigar os riscos de segurança.

Os líderes são responsáveis por desenvolver, implementar e tomar as medidas apropriadas para criar e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, ponderando os riscos envolvidos.

Esperamos que todos os líderes promovam uma cultura de segurança e liderem pelo exemplo, mostrando uma preocupação genuína com sua segurança e dos outros. Garantimos que todos os colaboradores entendam suas obrigações de segurança. Práticas inseguras ou fora da conformidade com nossas obrigações de segurança deverão ser tratadas imediatamente e informadas aos líderes. Fazemos distinções entre atos intencionais e não intencionais que colocam as pessoas em riscos.

Investigamos todos os incidentes relacionados à saúde e segurança, além de incentivarmos o comportamento corretivo em vez da punição, quando apropriado.

Não toleramos o uso de drogas recreativas ou a embriaguez em nossos escritórios e locais de trabalho.

O que você pode fazer?

- Garantir que avaliações de risco de saúde e segurança sejam realizadas regularmente.
- Garantir que o ambiente esteja seguro e que você tenha habilidades e Equipamento de Proteção Individual (EPI) adequados para executar a tarefa.
- Entender as atividades e sentir-se à vontade para fazer perguntas para esclarecimentos.
- Conhecer os planos de gerenciamento de saúde e segurança relevantes para seu trabalho.
- Interromper a atividade de um colaborador, caso não a considere segura.
- Incentivar a cultura de priorizar em saúde e segurança em todos os locais de construção e operação.
- Reportar incidentes e realizar investigação completa com medidas de mitigação e prevenção.
- Conhecer com o plano de evacuação em caso de emergência.
- Envolver-se no fornecimento de ideias para melhoria contínua da saúde e segurança.

Mais informações estão disponíveis na Política de Saúde e Segurança, nos planos e procedimentos específicos de cada local.

Comunicações

Estamos comprometidos com um relacionamento transparente e multilateral com nossos colaboradores, comunidades, governo, clientes, acionistas, parceiros e outras partes interessadas. Usamos vários canais de comunicação, incluindo nosso site, relatórios, documentações, conferências de imprensa, entrevistas, reuniões comunitárias, discussões individuais e outros.

Nosso objetivo é tornar nossas comunicações culturalmente sensíveis e apropriadas, oportunas e precisas, incentivando a discussão e o diálogo, e desenvolvidas para atingir diferentes públicos.

A comunicação com a mídia está alinhada com o Departamento de Comunicações em Praga e apenas pessoas pré-aprovadas da ENERGO-PRO estão autorizadas a se relacionar com ela. Por mídia, consideramos notícias impressas, rádio, TV e mídia social. É altamente recomendável que você não faça comentários sobre a ENERGO-PRO para a mídia, incluindo X (ex-Twitter), Facebook e outras plataformas de mídia social sem o consentimento do Departamento de Comunicações de Praga.

Todos os colaboradores e prestadores de serviços devem obter permissão do Conselho antes de concordar em participar de qualquer evento público para discutir assuntos da ENERGO-PRO, incluindo informações científicas que poderiam ter sido obtidas em qualquer um dos outros canais da ENERGO-PRO.

Embora reconheçamos e endossamos a Liberdade de Expressão, como colaborador da ENERGO-PRO você está sujeito a qualquer investigação necessária e potencial ação disciplinar por comunicações ou ações que sejam prejudiciais à nossa reputação, mesmo que isso aconteça fora do horário de trabalho. Para evitar dúvidas, a Empresa só pode tomar medidas disciplinares por motivos legais e justificados.

O que você pode fazer?

- Não fazer comentários sobre a ENERGO-PRO em nenhuma plataforma de mídia social, como Facebook ou X (ex-Twitter).
- Encaminhar ao Departamento de Comunicações de Praga o contato de funcionário de canais de mídia, caso seja procurado para falar sobre a ENERGO-PRO.
- Obter aprovação do Conselho para falar em eventos públicos e discutir sobre a ENERGO-PRO.
- Garantir que os documentos públicos sejam verídicos e atualizados.
- Não espalhar rumores maliciosos ou fofocas sobre a ENERGO-PRO ou outros colaboradores.
- Promover o engajamento transparente, inclusivo e construtivo, especialmente de minorias, em todos os assuntos que lhes dizem respeito e incluir as comunidades nas tomadas de decisões.

Prioridade 2 – Como conduzimos nossos negócios

Privacidade e dados pessoais

O fácil e ágil compartilhamento de informações é essencial para as tomadas de decisões. Porém, também representa um risco se informações confidenciais ou dados pessoais forem compartilhados.

Todos os colaboradores que lidam com informações confidenciais devem protegê-las para que partes não autorizadas tenham acesso. Isso inclui listas de fornecedores, preços de contratos, documentos de licitação, informações de investidores, relatórios financeiros não públicos, informações sobre fusões e aquisições, dentre outros.

As informações pessoais de colaboradores são usadas de acordo com as leis locais e incluem dados pessoais relacionados a colaboradores, candidatos, prestadores de serviços e fornecedores.

Os colaboradores que têm acesso a dados pessoais e confidenciais devem:

- Não compartilhar informações confidenciais, a menos que tenham permissão para fazê-lo por uma liderança com autoridade apropriada.
- Armazenar informações confidenciais com segurança.
- Apagar dados pessoais que não são mais necessários.
- Garantir que os dados sejam verídicos.
- Usar dados pessoais apenas para a finalidade para a qual foram adquiridos.

Mais informações disponíveis em nossa Política de proteção de dados.

Anticorrupção e Prevenção à lavagem de dinheiro

As empresas do grupo interagem com muitas entidades públicas e privadas. Em cada uma dessas interfaces, existe o risco de que subornos sejam oferecidos ou recebidos, além de ocorrer lavagem de dinheiro. Acreditamos fortemente em nossa posição ativa de evitá-los e, como tal, preparamos uma Política Anticorrupção e Prevenção

à lavagem de Dinheiro para orientar todos os colaboradores e pessoas associadas a se comportarem de acordo com a lei e com integridade ao realizarem seu trabalho.

Estabelecemos um comitê Anticorrupção e prevenção à lavagem de dinheiro responsável pela introdução e implementação geral da Política Anticorrupção e Prevenção à Lavagem de Dinheiro, incluindo a supervisão de treinamentos e a revisão de relatórios de investigações internas. O Comitê tem três membros: um membro do Conselho de Administração, o chefe do Departamento de Recursos Humanos e um consultor jurídico. Corrupção consiste em induzir alguém a agir de forma imprópria em troca de dinheiro, bens materiais ou outros benefícios.

Lavagem de dinheiro significa mascarar a natureza e a fonte de recursos, bens e/ou valores obtidos de forma ilícita, de uma forma que pareçam ser legítimos ao serem incorporados.

De acordo com as leis locais, a corrupção e a lavagem de dinheiro podem acarretar sanções civis e criminosas à ENERGO-PRO e aos indivíduos envolvidos.

Quais são alguns exemplos de potenciais comportamentos antiéticos?

- Oferecer presentes ou hospitalidade, não autorizados, a colaboradores do governo, incluindo autoridades locais, excedendo USD 150.
- Oferecer “pagamentos de facilitação” a funcionários para acelerar processos de aprovação.
- Transferir ou monetizar através de propriedade, sabendo que tal é derivada de atividade criminosa com o propósito de esconder ou disfarçar a origem ilícita da propriedade.
- Adquirir posse ou usar propriedade derivada de atividade criminosa ou de participação em tal atividade, sabendo no momento do recebimento sobre sua origem.
- Participar em associação para cometer, auxiliar, cumpliciar, facilitar ou aconselhar na formação de qualquer uma das ações mencionadas nos pontos acima.

Mais informações sobre conflito de interesse estão disponíveis em nossa Política Anticorrupção e Prevenção à lavagem de dinheiro.

Conflito de interesse

Na ENERGO-PRO, conduzimos negócios de forma profissional e ética e entendemos que às vezes as linhas entre interesses profissionais e privados são confusas. Você pode ser exposto involuntariamente a situações de conflito de interesses durante seu trabalho. Por exemplo, um conflito de interesses pode ocorrer se você tiver um relacionamento pessoal com um fornecedor ou um candidato de emprego.

Na maioria das vezes, é benéfico conhecer fornecedores, prestadores de serviços ou candidatos a emprego de experiências anteriores. Se essa situação surgir, é seu dever informar a seu supervisor para reduzir a sua exposição a um potencial conflito de interesses.

Se você estiver em uma posição em que o fornecedor, prestador de serviço ou candidato a emprego sejam membros da família, você não deve participar do processo de seleção.

Conflitos de interesses também podem surgir se você estiver participando ou tiver um interesse financeiro pessoal em uma situação que possa afetar a ENERGO-PRO ou seu desempenho no trabalho, como por exemplo, um concorrente direto.

Nessas situações, o mais importante é informar ao seu supervisor ou ao departamento de Recursos Humanos sobre o potencial conflito de interesses. Sugerimos que essa comunicação seja feita por escrito, por exemplo, por e-mail.

Quais são alguns exemplos de potenciais conflito de interesses?

- Participar da seleção de um candidato de emprego que seja um membro da família.
- Participar da seleção de terceiros que são membros da família ou amigos próximos.
- Aceitar presentes, além de pequenas cortesias, de fornecedor ou autoridade governamental.
- Participar do conselho ou trabalhar para um concorrente.
- Ter membros da família ou amigos próximos em posições na ENERGO-PRO que você pode influenciar

Competição justa e antitruste

Promovemos a livre concorrência e cumprimos com a legislação e regulamentação que promovem a livre concorrência. Buscamos vantagem competitiva por meio de práticas legais e éticas entre nossos concorrentes e em diferentes níveis de nossa cadeia de fornecimento. Cumprimos os regulamentos antitruste locais e internacionais, além das leis que regulam a concorrência justa.

O que você pode fazer?

- Entender as regras antitruste para os casos em que tiver acesso a informações confidenciais da empresa, como contratos, documentação de licitação de projetos ou propostas de terceiros.
- Não deixar cópias impressas de documentos que possam conter dados confidenciais e/ou sensíveis em locais onde possam ser acessados por pessoas não autorizadas.
- Não divulgar dados confidenciais a terceiros não autorizados mesmo após o fim do vínculo empregatício.
- Não discutir com concorrentes sobre ofertas técnicas e preços de processos de licitação.
- Distanciar de comportamentos inapropriados ou antiéticos de outras empresas ou associações e reportar qualquer incidente ao departamento jurídico.
- Entrar em contato com o departamento jurídico, caso tenha dúvidas sobre a conduta apropriada.
- A violação das leis antitruste e de concorrência pode resultar em ação disciplinar, incluindo demissão.

Informação privilegiada e Insider trading

Ao desempenhar funções, nossos colaboradores podem ter acesso a informações internas da empresa que não devem ser usadas. O seu uso pode acarretar violação às leis e regulamentos, e impactar na confiança que depositamos neles. As informações internas podem incluir preços, propostas, mudanças de pessoal, aquisições, lucros ou perdas futuras, além de outras informações confidenciais e não públicas.

Esperamos que todos os colaboradores tratem as informações internas da empresa com o devido cuidado e cautela. As informações internas podem ser divulgadas a terceiros somente se permitidas por lei e regulamentos e caso sejam necessárias para o desempenho do trabalho, com referência apropriada à confidencialidade das informações. Condenamos o uso de informações privilegiadas e tomaremos todas as medidas para impedi-lo.

O que você pode fazer?

- Não divulgar informações comerciais confidenciais, como informações financeiras, estratégias de negócios, transações planejadas e outras.
- Cumprir as leis, regulamentos e regras internas relativas à proteção de dados pessoais.

- Não usar informações confidenciais para ganho ou vantagem financeira pessoal ou de terceiros.

Prioridade 3 – Nossos parceiros

Governo

Nós nos esforçamos para estabelecer um relacionamento com as entidades governamentais que nos relacionamos com base na confiança e integridade. Boas relações com o governo nacional, regional e local são essenciais para o sucesso do nosso negócio em todos os países onde operamos.

Nós agimos com integridade e profissionalismo ao interagir com todos os níveis de governo, incluindo os líderes locais e representantes da comunidade.

Estamos comprometidos com uma comunicação bilateral com todos os nossos parceiros governamentais com base na transparência e confiança. Garantimos que todas as autorizações e licenças necessárias sejam obtidas dentro do prazo. Fornecemos documentação, quando exigida por funcionários do governo, e auxiliamos com qualquer informação adicional que possa ser necessária, incluindo em processos de auditoria.

Trabalhamos em conjunto com o governo para evitar ou mitigar impactos nas comunidades e no meio ambiente, incluindo a colaboração em projetos de desenvolvimento das comunidades locais.

Não empregamos funcionários do governo e não empregamos membros de suas famílias para obter influência em decisões que possam beneficiar a ENERGO-PRO.

A ENERGO-PRO pode ser obrigada pelo governo a auxiliar em conferências do setor ou a realizar visitas às operações da ENERGO-PRO.

Presentes ou hospitalidade fornecidos a representantes do governo devem estar em conformidade com os termos da Política Anticorrupção e Prevenção à lavagem de Dinheiro.

O que você pode fazer?

- Informar seu supervisor direto caso seja pressionado a contratar funcionários do governo e/ou membros de suas famílias.
- Garantir documentos e informações fornecidas ao governo ou autoridades locais sejam precisas.
- Reportar ao seu supervisor direto ou ao Departamento de RH todo comportamento suspeito de colaboradores da ENERGO-PRO em negociações com o governo ou autoridades locais.
- Manter relacionamento com o governo e/ou autoridades locais baseado na integridade e profissionalismo.

Fornecedores e prestadores de serviços

Diariamente trabalhamos com vários fornecedores e prestadores de serviço. Eles são avaliados e selecionados para garantir que cumpram o Código de conduta, as políticas, legislações locais e, se aplicável, com as Boas Práticas Internacionais da Indústria (GIIP).

As compras de bens e serviços são feitas individualmente por cada unidade de negócio ou escritório. A seleção de prestadores de serviço segue um rigoroso processo de seleção. Durante o processo, as transações são devidamente autorizadas e documentadas. As decisões de compras são baseadas em uma combinação de experiência da empresa, melhor oferta de preço, qualidade e desempenho, incluindo indicadores de sustentabilidade.

Presentes ou hospitalidade recebidos de nossos fornecedores e contratos devem estar em conformidade com os termos de nossa Política Anticorrupção e Prevenção à lavagem de Dinheiro.

Incentivamos todas as nossas unidades de negócio a darem preferência a trabalharem com empresas locais, sempre que possível.

O que você pode fazer?

- Explicar aos fornecedores e prestadores de serviços sobre nossas expectativas em relação ao Código de conduta e nossas políticas internas.
- Planejar com antecedência suas solicitações comerciais para assegurar o processo de compras adequado.
- Garantir que empresas locais e regionais estejam registradas no banco de dados de compras.
- Obter cotações de preços – ao menos três - de diversas empresas antes da seleção e documentar o processo.
- Informar ao seu supervisor caso você conheça algum dos prestadores de serviço ou fornecedores.
- Pagar os fornecedores em dia e fazer pagamentos apenas àqueles que fornecem os bens ou serviços.
- Garantir que prestadores de serviços de segurança sigam processo diligente de direitos humanos.
- Evitar litígios tentando primeiro resolver disputas de forma amigável.

Mais informações estão disponíveis na nossa Política de Compras e outras relacionadas.

Associações políticas, religiosas e sindicatos

A ENERGO-PRO não faz doações a partidos ou movimentos políticos, incluindo políticos ou candidatos a cargos públicos. Doações de caridade a organizações governamentais devem ser autorizadas apenas pela liderança executiva e devem ser doações que beneficiem um grupo de pessoas, em vez de indivíduos.

Doações fornecidas a organizações governamentais devem cumprir os termos da Política Anticorrupção e Prevenção à lavagem de Dinheiro.

Como cidadão privado, você está autorizado a participar de processos políticos fora do horário de trabalho, esclarecendo que você não está representando a ENERGO-PRO de nenhuma forma.

Prioridade 4 – Sustentabilidade e ESG

O ambiente onde trabalhamos

A ENERGO-PRO está comprometida com o desenvolvimento sustentável e preparamos uma Política de Sustentabilidade para garantir que nossas operações estejam alinhadas com as Boas Práticas Internacionais da Indústria (GIIP).

Além disso, nos comprometemos a reportar nosso risco sobre Meio Ambiente, Social e Governança (ESG) através de um prestador de serviço especializado na classificação de risco ESG. Aderimos recentemente ao Pacto Global da ONU e, como tal, estamos comprometidos em apoiar os 10 princípios sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.

Entendemos que integrar a sustentabilidade em nossas operações (do planejamento às operações), maximizará nosso compromisso com a preservação do meio-ambiente natural e das comunidades onde trabalhamos. Por fim, esperamos de nossos líderes que tomem as medidas necessárias para o cumprimento da Política de Sustentabilidade da ENERGO-PRO e das políticas relacionadas.

Cumprimos as leis ambientais e os requisitos de licenciamento em todos os países onde operamos, incluindo leis relacionadas às mudanças climáticas. Nosso objetivo é reduzir a pegada de carbono de nossas operações, melhorando a eficiência energética, hídrica e de recursos naturais. Também estamos comprometidos em reportar nossas emissões de GEE, definir metas baseadas na ciência e tomar medidas para descarbonizar nossas operações.

O que você pode fazer?

- Ler e cumprir com a Política de Sustentabilidade e as políticas relacionadas.
- Contribuir com ideias para desenvolver planos concretos sobre como reduzir nossa pegada de carbono e apoiar a cultura de melhoria contínua na ENERGO-PRO.
- Garantir que fornecedores e prestadores de serviços entendam nossas metas de sustentabilidade e compartilhem do nosso compromisso com a proteção do meio-ambiente.
- Reportar dados ambientais com precisão.
- Buscar maneiras de restaurar o habitat pré-construção de nossas operações.
- Reportar os incidentes ambientais e contribuir com as soluções para gerenciar e evitar recorrências.
- Garantir que suas atividades diárias estejam em conformidade com a Política de Sustentabilidade.
- Providenciar licenças e/ou autorizações regulatórias e internas necessárias para a execução de atividades. Se não tiver certeza, contate o departamento jurídico ou de sustentabilidade.
- Agir de forma consciente em como reduzir o desperdício e o consumo de recursos em suas atividades diárias. Por exemplo, apagar as luzes no final do seu turno, usar produtos reutilizáveis ao invés de produtos de uso único, ou apoiar uma iniciativa comunitária para plantar árvores.

Mais informações estão disponíveis na Política de Sustentabilidade e ESG, além de outras políticas relacionadas.

Nossas comunidades

Trabalhamos com stakeholders, incluindo comunidades, associações, governos locais, governos e organizações não governamentais para projetar e desenvolver programas que beneficiem as comunidades locais em nossas operações.

Contribuímos para o desenvolvimento socioeconômico por meio da criação de empregos, programas de investimento comunitário e oportunidades de fornecimento de bens e serviços. Nosso objetivo é evitar ou minimizar o impacto de nossas operações nessas comunidades e maximizar os benefícios gerados.

Respeitamos a herança cultural, os costumes e as tradições em nossas áreas de operação. Também nos envolvemos de maneira respeitosa e transparente com nossos stakeholders. Acreditamos que, ao contribuir para o bem-estar das comunidades locais e ao estabelecer um diálogo aberto, aprimoramos nossa imagem, somos capazes de operar globalmente, acessar novos projetos e oportunidades de financiamento.

O que você pode fazer?

- Envolver as comunidades locais de forma apropriada e inclusiva.
- Compartilhar através de relatório informações verídicas.
- Contribuir em planos de engajamento de partes interessadas e em procedimentos de denúncias.
- Maximizar o emprego local e aquisição de bens e serviços locais.
- Relatar os incidentes e denúncias da comunidade ao departamento social ou ao seu supervisor.
- Integrar a comunidade em suas tomadas de decisões.
- Propor melhoras no relacionamento com a comunidade e no engajamento das partes interessadas.

Mais informações estão disponíveis na Política de Sustentabilidade e ESG, além de outras políticas relacionadas.

Boa Governança

Estabelecemos controles internos e estruturas de governança para o cumprimento de nossas obrigações e objetivos comerciais de forma ética e transparente. Não toleramos fraudes em nossos relatórios ou uso indevido de recursos da empresa para cometer fraudes.

Nossos relatórios de desempenho financeiro e comercial, incluindo nossos Relatórios Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) e de Sustentabilidade, são baseados em dados precisos.

Divulgamos relatórios e dados verídicos para nossos acionistas, parceiros, autoridades governamentais, comunidades e outros terceiros.

Falsificar ou adulterar relatórios pode resultar em ação disciplinar, além de ser passível de responsabilidade civil e criminal. Temos tolerância zero em relação à fraude em nossos documentos e dados.

Nosso Conselho é totalmente responsável por garantir a implementação do Código de conduta e de políticas relacionadas.

O que você pode fazer?

- Relatar casos de documentos e dados falsos.
- Contribuir com informações verídicas para nossos parceiros, incluindo autoridades governamentais e auditores terceirizados. Inclusive em investigações, independente de quem está sendo investigado.

Mais informações estão disponíveis na Política de sustentabilidade, ESG, de Denúncias, além de outras políticas relacionadas.

Direitos humanos

Defendemos e promovemos os direitos humanos em nossas áreas de influência. Consideramos os princípios reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, os Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos e a declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Exigimos que nossos fornecedores e prestadores de serviços cumpram padrões e princípios semelhantes.

Apoiamos os princípios de Direitos Humanos do Pacto Global da ONU.

Reconhecemos os direitos de cada colaborador à liberdade de associação, negociação coletiva, igualdade de oportunidades e tratamento, remuneração justa e um ambiente de trabalho seguro e saudável.

O time de recursos humanos está ciente e busca evitar situações em que os direitos humanos são violados. Alguns dos exemplos que podem ocorrer são relacionados a quantidade de horas e condições de trabalho, discriminação e igualdade, trabalho infantil, salários injustos, trabalho compulsório ou forçado e escravidão moderna.

Entendemos o direito das comunidades a um ambiente seguro e protegido. Conduzimos diligência em nossos prestadores de serviços de segurança para garantir que eles não tenham sido cúmplices de abusos de direitos humanos.

O que você pode fazer?

- Reportar casos de abusos de direitos humanos ao Departamento de Recursos Humanos ou ao seu supervisor.
- Realizar a devida diligência de qualquer potencial contratante de segurança.
- Conscientizar os prestadores de serviços de segurança sobre direitos humanos.

Mais informações estão disponíveis na Política de Direitos Humanos e Política de Segurança.

Aplicação do Código de Conduta

Nossas Responsabilidades como Colaboradores, Fornecedores e Prestadores de serviços

Todos somos responsáveis por ler e entender o Código de conduta e pedir esclarecimentos caso os detalhes não estejam claros. Os gestores são responsáveis por liderar pelo exemplo e criar um ambiente onde os colaboradores não são expostos a ações ilegais ou fora da conformidade.

Além disso, os líderes são responsáveis por conscientizar os colaboradores em relação ao Código de conduta.

Por exemplo, quando confrontado pergunte-se:

- Tenho dúvidas se a questão é aceitável? (Se você tiver dúvidas, então provavelmente o problema não é aceitável.)
- É legal?
- As ações são consistentes com o Código de conduta, políticas e normas da ENERGO-PRO?
- Estou confortável em discutir essa questão com outros colaboradores e meu gestor?
- Pode haver consequências negativas para mim e/ou para a ENERGO-PRO?

Como levantar preocupações sobre uma possível violação do Código de Conduta Global

Todos nós temos a responsabilidade de trabalhar de forma ética ao conduzir atividades para a ENERGO-PRO. Todos os colaboradores e prestadores de serviços que testemunhem ou tenham conhecimento de uma violação do Código, ainda que seja uma decisão tomada por um líder, devem reportar o problema ao seu gestor, a um representante de Recursos Humanos em seu país e/ou ao Diretor de Recursos Humanos com sede em Praga.

Processo de Investigação

Os colaboradores ou prestadores de serviços que violarem o Código de Conduta Global e as políticas podem enfrentar ações disciplinares.

Dependendo do nível da gravidade da não conformidade e de acordo com as leis locais, os casos graves podem incluir demissão e ação judicial.

Um processo de diligência respeitoso será seguido, incluindo uma entrevista com a(s) pessoa(s) envolvida(s). A(s) pessoa(s) envolvida(s) será(ão) notificada(s) por escrito da investigação, da duração aproximada da investigação, da entrevista e se será autorizada a ir trabalhar durante a investigação.

O(s) interessado(s) poderá(ão) levar uma pessoa de apoio e documentação para a entrevista. As principais decisões serão comunicadas à(s) pessoa(s) interessada(s).

Ação disciplinar

O Grupo tem uma abordagem de tolerância zero a atividades comerciais antiéticas. Qualquer colaborador ou prestador de serviço envolvido em uma violação do Código enfrentará ação disciplinar, passível de demissão e ação legal, dependendo da gravidade do descumprimento. Um contrato celebrado com qualquer pessoa associada pode, em tais circunstâncias, ser rescindido.

Validade

Esta versão da Política entra em vigor a partir de 2024 e substitui na íntegra qualquer versão anterior da Política.