

Guia de Ética e Conduta da CCEE

edição 2024

ccee

edição 2024

Este documento é o resultado da energia coletiva e contribuição de mais de 40 (quarenta) colaboradores da CCEE.

Acreditamos que a construção de um futuro mais ético é colaborativa.

Desenvolver o mercado de energia de forma inovadora e sustentável passa pelo caminho da integridade. Todos os dias.



a mensagem da liderança para você

Caros leitores,

É com grande satisfação que compartilhamos o Guia de Ética e Conduta da Câmara de Comercialização de Energia Elétrica - CCEE. Este documento representa nosso compromisso coletivo com a integridade, ética, respeito mútuo e responsabilidade em todas as nossas interações.

O Guia de Ética e Conduta não é apenas um conjunto de regras, mas sim um compilado de instruções para orientar nossas decisões diárias e as de todos os nossos parceiros e stakeholders, na busca contínua do nosso propósito comum: desenvolver mercados de energia eficientes, inovadores e sustentáveis.



Ao seguir essas diretrizes, não apenas fortalecemos a credibilidade e reputação da nossa CCEE, mas também contribuímos para um mundo melhor e mais justo, pois nosso trabalho vai além das metas estratégicas e operacionais; é também sobre como alcançá-las. Não temos dúvidas de que agir com coerência, honestidade e discernimento entre o que é certo e o que é errado faz toda a diferença para que o mercado possa trabalhar dentro de um modelo confiável, responsável e seguro. Assim, encorajamos cada um de vocês a conhecer e internalizar os valores deste guia e agradecemos a todos pelo comprometimento com a excelência e pela dedicação em fazer o que é certo, do modo certo, sempre.

Atenciosamente,
Diretoria da CCEE

o propósito, a visão e os valores da CCEE



o propósito

Desenvolver mercados de energia eficientes, inovadores e sustentáveis em benefício da sociedade.



a visão 2030

Ser referência mundial na operação de mercados de energia.



os valores

- Colaboração
- Compromisso com o cliente
- Ética e transparência
- Excelência
- Valorização das pessoas

índice

1. por que precisamos deste guia?.....	6
2. a quem ele se aplica?.....	6
3. na dúvida, questione-se:.....	6
4. integridade nas condutas diárias da CCEE.....	7
4.1. combatendo o assédio e a discriminação.....	7
4.2. combatendo a corrupção e as fraudes.....	9
4.3. identificando e evitando conflitos de interesses.....	10
4.4. diversidade e inclusão.....	12
4.5. ESG.....	13
4.6. mantendo informações seguras.....	14
4.7. conformidade com leis, regras, regulamentos e acordos internacionais.....	16
4.8. garantindo um ambiente de trabalho saudável e seguro.....	17
4.9. usando corretamente nossos recursos e nossa marca.....	18
4.10. boas práticas no trabalho híbrido.....	19
4.11. imagem corporativa e vestuário.....	20
5. integridade nos relacionamentos com parceiros.....	22
5.1. transações envolvendo brindes, presentes e cortesias.....	22
5.2. doações e patrocínios.....	24
5.3. relacionamento com agentes do setor elétrico.....	25
5.4. relacionamento com agentes públicos.....	26
5.5. relacionamento com agentes privados.....	28
6. se precisar, dá um OI CCEE.....	29
7. nosso comitê de ética.....	30
8. violações e medidas disciplinares.....	31
9. Diretrizes Éticas Específicas para Membros do Conselho e Comitês de Assessoramento	

1. por que precisamos deste guia?

Dilemas éticos e de conduta acontecem todos os dias nas relações corporativas. Por isso, este documento é nosso guia de comportamentos e posturas desejáveis, reforçando nosso compromisso com a integridade, a ética e a transparência.

Queremos que você esteja preparado(a) para enfrentá-los da melhor forma possível, mas, quando a resposta para suas dúvidas não estiver aqui, saiba a quem chamar:

compliance@ccee.org.br

2. a quem ele se aplica?



Equipe CCEE

Estagiários, jovens aprendizes, colaboradores, membros da Diretoria, do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria.



Parceiros de Negócios

Fornecedores, contratados, subcontratados de bens e/ou serviços, e quaisquer terceiros que mantenham vínculo com a equipe CCEE, por meio de: atendimento aos agentes e associações, parcerias, apoio e situações de contribuição mútua, incluindo eventuais organizações patrocinadas ou beneficiadas em ações sociais promovidas pela CCEE, alocados ou não nas nossas dependências.

3. na dúvida, questione-se:

Quando estiver diante de uma situação complexa ou de um dilema ético, questione-se:

- Este comportamento está coerente com as regras e valores da organização?
- Está baseado no respeito e profissionalismo?
- Este parceiro possui os padrões de integridade semelhantes aos da CCEE?
- Este comportamento contribui para a manutenção de um ambiente seguro, transparente, digno, prático e confiável?

4. integridade nas condutas diárias da CCEE e dos parceiros

4.1. combatendo o assédio e a discriminação

Comportamentos assediadores e/ou discriminatórios não devem ser normalizados ou justificados como o “jeito” de alguém, para nenhum(a) colaborador(a) ou parceiro de negócio, independente do cargo ou resultados que entregue à CCEE.

Ambientes saudáveis só ocorrem se forem justos para todos que deles participam. Precisamos sentir segurança e respeito nas relações com colegas da equipe CCEE e parceiros de negócio, exigindo um tratamento adequado daqueles que interagem conosco e dando o exemplo por meio do nosso próprio comportamento.

Por isso, prevenir e combater de maneira efetiva todas as formas de assédio, importunação sexual e discriminação é um compromisso da CCEE, protegendo a saúde física e mental. O assédio e a importunação, ainda que realizados uma única vez, são práticas ilegais, consideradas violação dos direitos humanos, e não serão toleradas.

Se precisar, dá um Oi!

Você pode relatar não conformidades de conduta com segurança no endereço:
<https://www.canalintegro.com.br/ccee>.

saiba o que é o quê:

assédio moral:

Exposição repetitiva de alguém a situações constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Esses comportamentos têm o potencial de prejudicar a saúde mental e o bem-estar da vítima, bem como afetar negativamente seu desempenho no trabalho.

importunação sexual:

É caracterizada por comportamentos sexuais invasivos e não desejados, como gestos, palavras ou toques, praticados por uma pessoa em relação a outra. Essa conduta viola os limites pessoais da vítima, criando um ambiente desconfortável, desrespeitoso e, por vezes, ameaçador, causando constrangimento.

assédio sexual:

Caracterizado pelo constrangimento de qualquer indivíduo por meio de insinuações sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

discriminação:

Distinção negativa de alguém com base em características pessoais, como etnia, raça, gênero, idade, nacionalidade, orientação sexual, condição social, religião, deficiência ou qualquer outra.

exemplos comuns de assédio moral¹:

Insultos, humilhações, depreciação verbal, ameaças, sarcasmo constante, manipulação psicológica, isolamento ou exclusão social deliberada, abuso de poder, “carteiradas”, dentre outros.

¹Lembre-se de que um mau comportamento isolado não caracteriza o assédio moral, mas, ainda que uma única vez, atitudes como estas são desvios de conduta que devem ser definitivamente evitados, se precisar dá um Oi.

exemplos comuns de importunação e assédio sexual:

Gestos ou solicitações de natureza sexual não desejados; olhares e gestos obscenos; investidas não desejadas, tais como: tentativas de beijos, toques inapropriados, abraços ou outras ações físicas de conotação sexual; exibição de imagens pornográficas ou de caráter sexual, por meio de: mensagens de texto ou e-mails, sem o consentimento da vítima; tentativa de obtenção de favores sexuais em troca de: promoções, aumento de salário, oportunidades de trabalho ou outros benefícios no emprego; dentre outros similares.

Dicas para se proteger em caso de sofrer ou testemunhar qualquer tipo de assédio:

- ✓ anote, com detalhes, o fato ocorrido.
- ✓ busque orientação psicológica sobre como enfrentar a situação;
- ✓ procure a equipe de compliance ou relate no canal de denúncias;
- ✓ ofereça apoio à vítima;
- ✓ se ponha à disposição para testemunhar, caso necessário;

4.2. combatendo a corrupção e as fraudes

Você sabia? Somos signatários do Pacto Empresarial Pela Integridade e Contra a Corrupção e da Carta Compromisso ao Movimento Empresarial pela Integridade e Transparência.

Repudiamos e proibimos qualquer ato antiético que possa caracterizar corrupção, suborno, lavagem de dinheiro ou fraudes, bem como qualquer tentativa de ocultar tais ações. Também é expressamente proibido fazer uso indevido de qualquer informação de que tenham acesso em razão da sua função para auferir vantagens e ganhos pessoais extras de qualquer tipo, tanto na esfera pública como na esfera privada.

saiba o que é o quê:

A lavagem de dinheiro é a ocultação ou dissimulação da origem ilícita de bens, direitos ou valores oriundos de infrações penais.

O suborno pode ocorrer tanto com agentes da administração pública como com profissionais das empresas privadas. Refere-se ao ato de oferecer, prometer, dar, aceitar ou solicitar uma vantagem indevida com a finalidade de induzir violações, omissões ou práticas ilícitas para benefício próprio, da empresa ou de terceiros.

A corrupção é um comportamento antiético que envolve o uso indevido de poder para obter benefícios pessoais, ganhos financeiros ilícitos ou vantagens indevidas. Pode ocorrer em diversas formas, como suborno, nepotismo, fraude, desvio de recursos públicos, entre outras práticas desonestas. No Brasil, a Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção) e o Decreto 11.129/22 dispõem sobre a responsabilização das empresas envolvidas em atos de corrupção nas suas interações com a administração pública nacional ou estrangeira.

A fraude é um ato desonesto, enganoso e de má fé, que pode estar ligada à corrupção ou não, cometido com a intenção de lesar ou ludibriar pessoas ou instituições para obter vantagem, benefício ou o não cumprimento de alguma obrigação ou dever. Existem vários tipos de fraudes, tais como, desvio de ativos, apropriação indébita, furto mediante fraude, falsificação de documento, adulteração de dados ou valores no sistema e nos documentos, sonegação fiscal, fraude em contratos ou em licitações, entre outros.

4.3. identificando e evitando conflitos de interesses

Nem sempre tudo é o que parece. Esteja atento(a): *conflitos de interesses* são *comuns*, mas podem ser *evitados*.

O Conflito de Interesses é a sobreposição de interesses particulares (financeiros, relacionamentos familiares ou afetivos, dentre outros) aos da CCEE, o que pode resultar em decisões e resultados prejudiciais para a organização.

Para evitar tais situações, é necessário que:

✓ Todas as **decisões de negócio** devem ser tomadas no **melhor interesse da CCEE**, com **critérios justos e objetivos**, livres de qualquer influência indevida externa ou uso indevido de uma posição para obtenção de benefícios.

✓ Todos os colaboradores garantam a integridade, transparência e o profissionalismo, na medida em que, em nenhuma circunstância, sejam orientados por interesses pessoais em detrimento dos interesses da CCEE.

Às vezes, nos vemos diante de situações que podem causar uma aparência de não conformidade, como a realização de atividades paralelas fora da jornada de trabalho, existência de parentesco de colaboradores entre si ou entre parceiros de negócios. Mas os exemplos não acabam aí.

O conflito de interesses pode ser caracterizado de três formas:

Real: quando é possível confirmar que uma pessoa ou organização tem interesses opostos ou incompatíveis com os da CCEE em uma situação específica;

Potencial: embora não haja necessariamente um conflito atual, existe a possibilidade de que os interesses da pessoa ou organização possam entrar em conflito no futuro;

Aparente: Mesmo que não haja um conflito real ou potencial, algumas circunstâncias fazem com que pareça que um conflito está presente. Isso pode ocorrer devido à percepção pública de que as ações ou decisões de alguém são influenciadas por interesses pessoais, mesmo que isso não seja verdade.

Para te ajudar a identificar possíveis situações de conflitos de interesses, veja os exemplos a seguir. A simples resposta afirmativa às questões não significa a materialização direta de um conflito, mas é um ponto de atenção/não conformidade a ser observado:



Tenho grau de parentesco com algum(a) colaborador(a) da CCEE que esteja em posição hierárquica superior à minha ou com quem eu interaja enquanto fornecedor?

(Conflito de *interesse potencial*)



Meu cargo na CCEE ou o tipo de contrato que tenho firmado com a empresa me conferem acesso a informações privilegiadas ou confidenciais que possam ser usadas em benefício próprio para vantagens?

(Conflito de *interesse potencial*)



Estou utilizando os bens e recursos da CCEE para fins pessoais sem uma autorização formal?

(Conflito de *interesse real*)



Possuo alguma atividade paralela ao meu trabalho na CCEE, contudo, não há possibilidade de ser acionado(a) no meu horário comercial, nem é para um assunto que compete com o negócio da CCEE.

(Conflito de *interesse aparente*)



Minha posição ou cargo me permitiria influenciar outras pessoas do relacionamento da CCEE para obter vantagens, gerando prejuízo à empresa?

(Conflito de *interesse potencial*)



Tenho grau de parentesco ou vínculo próximo com algum Agente Público com quem a CCEE interaja, expondo a empresa a riscos de corrupção?

(Conflito de *interesse potencial*)

Se você estiver em situação de conflito ou tiver dúvidas a respeito da situação de colegas e/ou parceiros, a melhor forma de dar encaminhamento é contatando a Área de Compliance da CCEE.

você pode:

- ✓ Realizar publicações, participar de palestras, dar aulas e atividades afins mediante autorização prévia do seu gestor imediato, bem como submeter à equipe de Compliance que com base em alguns fatores, podem indicar o aceite ou restrição.
- ✓ Indicar parentes e amigos a cargos para a CCEE, respeitando o princípio da transparência e da ética, sem a tentativa de influenciar nas decisões, para que o processo seletivo siga de maneira isonômica;
- ✓ Ter parentesco ou relação afetiva com outro colaborador da Equipe CCEE;
- ✓ Participar de eventos particulares com colegas que atuem em outras empresas do setor, não manifestando comentários sobre as atividades da CCEE ou se posicionando oficialmente (inclusive em mídias sociais) em nome da Câmara.

² prática em que uma pessoa utiliza sua posição, conexões ou influência para obter benefícios ou favores, muitas vezes de natureza pessoal, financeira ou política, junto a autoridades, instituições ou indivíduos em posições de poder ou influência

você não pode:

- ✗ Prestar consultoria ou ocupar cargos em outras organizações do mesmo setor da CCEE, ainda que fora da jornada de trabalho;
- ✗ Manter atividades profissionais privadas externas em conflito de interesses com a CCEE ou sem comunicar ao superior imediato;
- ✗ Estar subordinado a alguém hierarquicamente superior com quem tenha parentesco ou relação afetiva;
- ✗ Tratar ou negociar com fornecedores e parceiros com quem tenha parentesco ou relação afetiva;
- ✗ A prática de favorecimento de parentes ou uso de influência para obter vantagens indevidas para si ou para terceiros;
- ✗ Compartilhar indevidamente informações da CCEE com amigos e parentes que trabalhem em outras empresas do setor;
- ✗ Receber ou ofertar presentes e cortesias em situações que caracterizem conflito de interesses.
- ✗ Usar de seu cargo para tráfico de influência² ou benefícios a terceiros;
- ✗ Usar os recursos da CCEE para desempenhar atividades que não sejam referentes ao seu trabalho na Câmara.

4.4. diversidade e inclusão

O *acolhimento genuíno* da *diversidade* de gênero, raça, orientação sexual, etnia, religião, deficiência, geração ou qualquer outra característica é o que cria a *inclusão*.

Estamos na jornada de comprometimento com a diversidade e a inclusão. Reconhecemos a importância de assegurar oportunidades iguais e respeitar as diferenças para cultivarmos um ambiente de trabalho onde todos se sintam integrados e acolhidos. Acreditamos que um futuro próspero é construído através de variedade de visões de mundo, experiências e origens.

Por isso, esteja atento a eventuais opiniões pré-formuladas que você tenha a respeito de alguém sem qualquer reflexão ou exame crítico: isso é preconceito e nós não o toleramos

Alguns exemplos de preconceitos que não devem ser tolerados:

- Recusar trabalhar junto ou ignorar as contribuições de uma pessoa por conta de sua raça, religião, gênero, orientação sexual, entre outros;
- Acreditar em estereótipos negativos sobre determinados grupos étnicos;
- Subestimar as habilidades de alguém com base em qualquer de suas características;
- Assumir que alguém é incompetente apenas por sua aparência física;

dicas para garantir um ambiente mais diverso e inclusivo:



Na dúvida, pergunte ao seu colega por qual pronome de tratamento ele prefere ser chamado;



Incentive a diversidade de perfis nos processos de contratação e a implementação de vagas afirmativas;



Participe de treinamentos para a quebra do viés inconsciente e dissemine estes conceitos;



Denuncie qualquer tipo de preconceito, discriminação ou não conformidade de conduta.

4.5. ESG

Você sabia? Estamos comprometidos com os desafios globais em torno de uma agenda sustentável, com o alcance dos *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)*, que integram a *Agenda 2030*, endossando a *participação do setor elétrico* em agendas globalizadas e reforçando uma *cadeia de valor* que preza pela sustentabilidade e evolução.

meio ambiente (“E”)

A responsabilidade ambiental é um comprometimento permanente da CCEE. Praticamos a preservação de recursos e zelamos pelos materiais, equipamentos e instalações da organização a fim de evitar desperdícios e eliminar custos e gastos desnecessários nas atividades que desenvolvemos. Buscamos, continuamente, identificar e corrigir tarefas e rotinas que possam apresentar algum risco ao meio ambiente, tomando decisões responsáveis e garantindo um futuro próspero.

social (“S”)

Nossa atuação profissional deve impactar positivamente a sociedade por meio das nossas ações. Em nossas relações, buscamos parceiros com os mesmos padrões de integridade fomentados pela CCEE. O ambiente interno deve ser digno, respeitoso, agradável, acolhedor e justo, por meio da valorização das pessoas e do oferecimento de oportunidades iguais para todos(as). Construímos programas de apoio à saúde e ao bem-estar, desenvolvimento de lideranças femininas, benefícios à comunidade LGBTQIAP+, dentre outros.

governança (“G”)

Como instituição responsável pela integração entre os diversos agentes de mercado, a CCEE entende que confiança é uma premissa de sua atuação. Por isso, temos uma estrutura de Governança cada vez mais robusta, baseada nas melhores práticas, que busca orientar a organização para melhoria contínua e oferecer segurança ao mercado como um todo, fomentando um mercado seguro e eficiente, que ofereça excelência e agilidade nas operações.

4.6. mantendo informações seguras

Vivemos em uma época em que as *informações* são *ativos valiosos* – tenha cuidado com a maneira como você as *manuseia* e com quem as *compartilha*.

A segurança das informações refere-se à proteção das informações que transitam de forma física, digital ou verbal na CCEE. Elas devem ser tratadas de forma a garantir os princípios da confidencialidade, integridade e disponibilidade. As informações classificadas pela CCEE como confidenciais, interno ou restritas não devem ser divulgadas, sem a devida autorização, podendo ser acessadas apenas por gestores ou pessoas autorizadas.

Também zelamos pela privacidade das informações pessoais dos nossos colaboradores e parceiros. Qualquer informação pessoal que transite na CCEE, fornecida ou coletada, deve ser tratada de acordo com o previsto na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – Lei nº 13.709/18 e na Política de Privacidade e Segurança da informação

externa da CCEE.

Durante a execução das nossas atividades, é essencial que tenhamos cuidado com essa segurança e com a privacidade e proteção de dados pessoais, já que recebemos, processamos, tratamos, disponibilizamos e armazenamos um grande volume de dados de pessoas físicas. Para isso, treinamentos para a Equipe CCEE e aos nossos parceiros devem ocorrer com alguma frequência.

você pode:

- ✓ Informar, por meio do e-mail: privacidade@ccee.org.br, quaisquer riscos, vulnerabilidades ou incidentes relacionados com dados pessoais e sensíveis ou às informações da CCEE.
- ✓ Quando permitido, o compartilhamento de informações públicas ou pertinente a negócios da CCEE, a transmissão digital dessas informações para o ambiente externo ocorrerá exclusivamente por meio de serviços previamente autorizados.

você não pode:

- ✗ Publicar e divulgar, sem a devida autorização, documentos e informações internas, restritas ou confidenciais por quaisquer meios, ou com o mercado;
- ✗ Apropriar-se indevidamente de informação da CCEE ou de seus parceiros;
- ✗ Desempenhar qualquer atividade de tratamento ou compartilhamento de dados pessoais em desacordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), nº 13.709/18 e Política de Privacidade externa da CCEE Política de Privacidade e Segurança da informação externa da CCEE.

4.7. conformidade com leis, regras, regulamentos e acordos internacionais

Somos regulados e fiscalizados pela *Aneel – Agência Nacional de Energia Elétrica* e integramos a governança do Setor Elétrico Brasileiro, coordenada pelo *MME – Ministério de Minas e Energia*. Participamos ativamente do *CMSE – Comitê de Monitoramento do Setor Elétrico* e temos acordos de cooperação técnica com o *ONS – Operador Nacional do Setor Elétrico* e a *EPE – Empresa de Pesquisa Energética*.

Desta forma, é indispensável que as nossas ações e decisões sejam tomadas de acordo com o que estabelecem as normas internas, legislações e regulamentações aplicáveis à CCEE, especialmente a Lei Brasileira Anticorrupção, nº 12.846/13, bem como o seu Decreto regulamentador nº11.129/22.

conheça as regulamentações relacionadas à operação da CCEE:



4.8. garantindo um ambiente de trabalho saudável e seguro

Não há empresa sem pessoas. Não há pessoas sem saúde e segurança.

A proteção da saúde e da segurança dos nossos colaboradores e parceiros que atuam em nossas dependências deve ser uma prioridade. Se você se deparar com qualquer risco relacionado à saúde ou à segurança das nossas pessoas, pare imediatamente o que estiver fazendo e informe a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes sobre o ocorrido.

direitos trabalhistas

Zelamos pelo cumprimento da legislação trabalhista e fomentamos um ambiente de trabalho agradável, seguro e digno, proibindo atividades degradantes, como trabalho infantil ou análogo a escravo, assédio, discriminação, intolerância, violência psicológica ou agressão. Incentivamos o cuidado com a saúde física e mental e o bem-estar no âmbito da CCEE.



Qualquer violação, conduta antiética ou ilegal será objetivo de investigação e aplicação de medidas disciplinares.

4.9. usando corretamente nossos recursos e nossa marca

A imagem institucional é a impressão inconsciente das pessoas em relação à CCEE. A reputação e está ligada ao conceito gerado pela opinião pública. É o que gera confiança da sociedade na Câmara.

Quando falamos da utilização autorizada da logomarca, ela deve seguir os parâmetros definidos no guia da marca CCEE.

Nossos bens e recursos devem ser utilizados com zelo, sempre para fins legítimos e compatíveis com as atividades profissionais. Por isso, atente-se à integridade das nossas instalações, equipamentos, bens e tudo aquilo que lhe for confiado.

Carregamos conosco a imagem da CCEE, as nossas atitudes profissionais, sociais e pessoais influenciam na reputação da organização. Diante disso, todos devemos ter cautela nas nossas atitudes em público, sejam presenciais ou digitais.

Nossos colaboradores são responsáveis :

✓ Por defender e proteger a nossa marca e os nossos direitos de propriedade intelectual.

✓ Pelo uso dos ativos da instituição de forma responsável e segura.

você não pode:

- ✗ Utilizar e apropriar-se indevidamente de bens, recursos, informação, dinheiro, fundos ou qualquer item de valor da CCEE ou de seus parceiros de negócio;
- ✗ Participar de eventos representando oficialmente a CCEE sem a validação da Gerência de Comunicação e aprovação da Diretoria.
- ✗ Interagir sobre temas como ideologias políticas, religiosas ou quaisquer outros que gerem conflitos ou polêmicas em canais internos de comunicação;
- ✗ Fazer menção à CCEE em suas manifestações pessoais em redes sociais ou outros meios externos de comunicação para a prática de discriminação, intolerância, ofensa, ameaça, agressão, violência verbal, atos ilícitos, antiéticos ou contrários às condutas sugeridas neste Guia;
- ✗ Usar a marca, logotipo ou símbolo da CCEE em atividades ou publicidades que sejam associadas a cunho político, partidário, discriminatório, preconceituoso ou que vá contra os nossos valores.
- ✗ Utilizar papel timbrado, marca corporativa, documentos da CCEE ou de seus Parceiros sem o devido consentimento e para fins não oficiais e/ou inerentes ao seu papel na organização.
- ✗ Utilizar qualquer nome, marca, logotipo ou símbolo de propriedade da CCEE e/ou de seus agentes para promoção de negócios ou publicidade de parceiros só é permitido mediante prévia e expressa autorização por escrito da CCEE.

Todas as informações escritas ou armazenadas nos meios eletrônicos, bem como recursos tecnológicos e instalações físicas são de propriedade ou contratadas pela CCEE e serão monitoradas. Nesse sentido, a CCEE se reserva o direito de monitorar o uso adequado dos seus sistemas e instalações pelos colaboradores e parceiros, acessando informações para atendimento de requisitos legais, de segurança ou de suas diretrizes internas.

4.10. boas práticas no trabalho híbrido

Impulsionados pela luta contra a Covid-19 (coronavírus) e o *distanciamento físico* que ela impôs, a CCEE adotou a possibilidade do Trabalho Híbrido, permitindo que o colaborador possa trabalhar presencialmente e na modalidade remota, sempre em estrita observância a Política de trabalho Híbrido da CCEE, mas *nada muda* em termos de *orientações éticas e de conduta*.

A interação remota, através de aplicativos, e-mail ou chat institucionais, também deve ocorrer dentro dos princípios e balizamentos éticos da CCEE. Para a boa convivência nos ambientes virtuais, observe a conduta e a ética no trato com os(as) colegas, parceiros e na apresentação pessoal como se estivesse presencialmente.

dicas para garantir boas práticas de conduta no trabalho híbrido:

	Esteja sempre disponível durante a jornada de trabalho, o trabalho remoto é uma comodidade, mas deve ser realizado como se estivesse trabalhando de forma presencial;	
	O local de trabalho para realizar as atividades pode ser livremente escolhido pelo empregado, desde que dentro do território nacional. Além disso, deve atender aos critérios de adequação, segurança, confidencialidade e privacidade em conformidade as normas interna da CCEE;	
	Observe a linguagem utilizada na comunicação em chats, que deve ser clara e cordial, sem o uso de palavrões ou gírias. Evite escrever em LETRAS MAIÚSCULAS, pois pode parecer ao interlocutor que você está gritando;	
	A câmera deve ser mantida aberta em videochamadas e, se preciso, peça educadamente aos demais que façam o mesmo, para criar uma proximidade semelhante à de um ambiente presencial;	
	Apresente-se nas reuniões online adequadamente vestido, tendo o cuidado de não comparecer de pijamas, roupa íntima à mostra ou sem camisa, por exemplo;	
	É recomendado que sempre se utilize locais reservados para tratar de assuntos que envolvam informações sensíveis.	
	Tenha cuidado com a exposição excessiva do seu ambiente familiar e desative o vídeo caso haja possibilidade de captação de imagens íntimas, como familiares transitando de pijama;	
	Zele pelo bom andamento das reuniões virtuais: evite interromper os participantes e aguarde sua vez de falar;	
	Procure reduzir os ruídos no ambiente em que se encontra e, quando não estiver falando, desative o microfone;	
	Caso seja necessário, evite sair da reunião durante seu andamento sem avisar aos colegas;	
	Seja pontual nos eventos remotos e esteja disponível no horário de expediente;	
	Respeite a jornada de trabalho, evite interromper os colegas com ligações não emergenciais em horários de almoço, intervalos, pós-expediente ou mediante sinalização de “ocupado ou com foco” nos aplicativos internos de conversa;	

4.11. imagem corporativa e vestuário

O **vestuário** reflete uma **imagem corporativa e profissional**, pois a **percepção pública** e as **práticas de trabalho** podem ser **influenciadas** nestes aspectos.

Lembre-se de que é nosso dever cuidar da imagem e dos valores da CCEE, mantendo uma **postura compatível** com estes valores no ambiente de trabalho. Por isso, recomendamos que a imagem corporativa dos colaboradores seja pautada pelo bom senso e discrição. Para te ajudar, veja essas dicas:

você pode:



Adotar um estilo mais casual, usando camisetas, blusas, tênis e calça jeans, por exemplo;

você não pode:



Usar roupas ou acessórios incompatíveis com o ambiente de negócios ou muito curtas, com decotes acentuados ou transparentes;



Usar uniformes de times de futebol, partidos políticos ou sindicatos;



Usar roupas e acessórios informais, tais como bonés, toucas e/ou semelhantes, bermudas, regata, chinelo ou itens de aparência esportiva.

4.12. transparência contábil e financeira

A CCEE busca constantemente a eficiência na gestão orçamentária, priorizando o melhor custo-benefício em diversas frentes da organização, sem comprometer as entregas e os projetos propostos para o ano, mantendo uma operação de excelência a seus associados.

O orçamento e os CAFTs da organização são aprovados anualmente, conforme diretrizes do nosso Estatuto Social, tem como objetivo cobrir as despesas operacionais (OPEX) e os investimentos em ativos (CAPEX) da instituição e, a cobertura de OPEX e CAPEX exclusivos para a gestão das contas dos mercados regulados. Para fins de transparência, a CCEE divulga os valores globais e históricos aprovados, assim como outras obrigações regulatórias relacionadas à gestão de nossas atribuições, por meio do site institucional da CCEE.

Adicionalmente, como um dos pilares estratégicos a CCEE busca por alternativas que visam otimizar o orçamento anual e a contribuição associativa. Implementamos novas fontes de receita, como a cobrança de emolumentos advindos da realização de serviços e atividades específicas para cada agente. Isso nos permite otimizar as atividades prestadas ao mercado, tratando as solicitações específicas com um regime próprio.

Dada a natureza das atividades da CCEE, enquanto sociedade civil de direito privado sem fins lucrativos, as transações contábeis e financeiras realizadas em nome da CCEE devem ser registradas adequadamente, refletindo sua real situação patrimonial, financeira e econômica, de acordo com as normas vigentes e demais regulamentações aplicáveis.

Devemos:

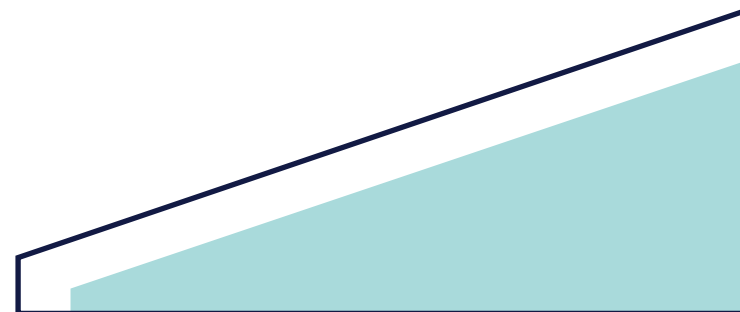
✓ Manter práticas, processos e sistemas padronizados, visando garantir que todas as operações sejam aprovadas e registradas em conformidade com as normas financeiras, contábeis e de legislação aplicáveis.

✓ Garantir o acesso pertinente às informações contábeis e financeiras, de forma isonômica, atendendo à regulamentação vigente.

✓ Garantir a integridade das informações contábeis e financeira

Temos, ainda, por determinação regulatória, o dever de divulgar os dados previstos na regulação e demais processos referentes ao Mercado Regulado, conforme estabelecido na Resolução vigente. Além disso, disponibilizamos as demonstrações contábeis, contas setoriais e outros relatórios de auditoria independente. Adicionalmente, realizamos a troca de auditor independente a cada cinco anos de serviços prestados.

Assim, a CCEE segue as determinações constantes em diversos instrumentos Legais e Regulatórios específicos ao seu negócio, em especial àquelas publicadas pela ANEEL, autarquia reguladora de Energia Elétrica no Brasil.

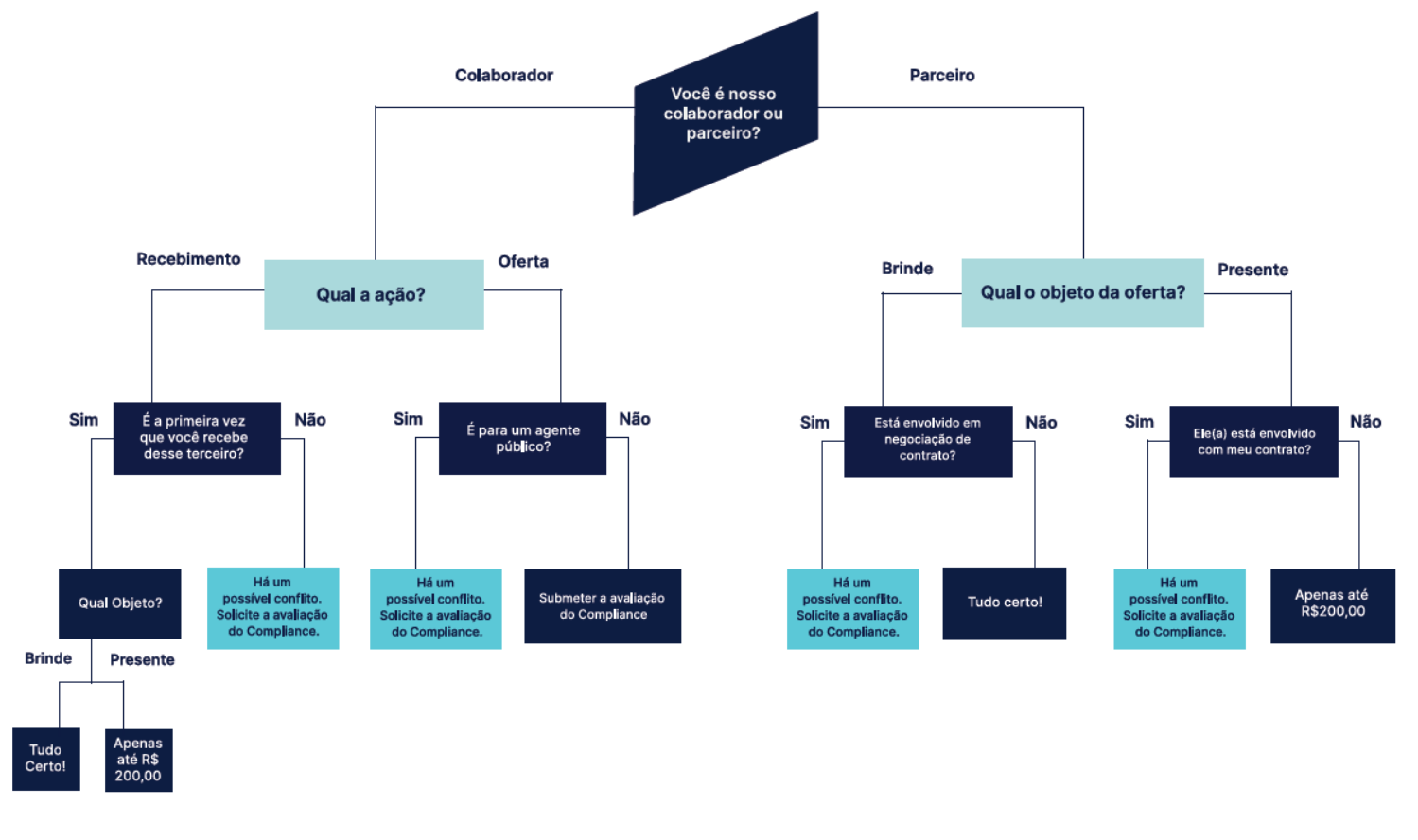


5. integridade nos relacionamentos com parceiros

5.1. transações envolvendo brindes, presentes e cortesias

Oferecer ou receber brindes, presentes e cortesias pode influenciar indevidamente nas decisões ou dar uma aparência de favorecimento indevido.

A concessão e/ou recebimento de brindes, presentes ou cortesias entre colaboradores, clientes e parceiros da CCEE não devem ser um meio para obter vantagens indevidas em troca algum em benefício.



Qual o valor limite para aceitar um presente?

O limite do valor comercial de um presente é de R\$200, mas atenção, se a somatória dos valores de presentes recebidos da uma mesma organização durante o ano ultrapassar este valor, eles não poderão mais ser aceitos, ainda que o presente avaliado esteja dentro dos R\$200 permitidos.

Qual a diferença entre brinde, presente e cortesia?

O brinde é qualquer objeto de menor valor agregado ou sem valor comercial, especialmente quando é personalizado com a marca da empresa. Exemplos típicos de brindes corporativos incluem canetas, canecas e camisetas. É importante destacar que, independentemente de estar dentro destas características, ainda assim são considerados outros produtos/serviços similares àquele ofertado como brinde, para avaliar se seus valores de mercado são coerentes e estão próximos do de valor limite para recebimento de brinde.

O presente, é um item físico de alto valor agregado, possui valor comercial e costuma ser escolhido especialmente para as pessoas que irão recebê-lo, as vezes até considerando o que elas fazem ou gostam. Exemplos típicos de presentes são produtos de datas festivas, como ovos de Páscoa, panetones, cestas e kit de frios e petiscos, dentre outros.

A cortesia e/ou hospitalidade, também é um presente e possui as mesmas características, mas não é física. Exemplos típicos são convites para participação em eventos (com ou sem valor comercial), shows, teatros e entretenimentos, convites para confraternizações em restaurantes, passagens aéreas e hospedagens, dentre outros.

Posso receber o meu brinde ou presente em casa?

Não, ainda que a CCEE possua flexibilidade de trabalho híbrido, lembre-se que o vínculo da parceria é entre a CCEE e o parceiro de negócio, portanto, todo e qualquer brinde ou presente deverá ser enviado à CCEE por meio de correspondência.

E se eu receber um convite?

Convites para participações em congressos, palestras, seminários, workshops e treinamentos que contribuam para o desenvolvimento das atividades, inclusive aqueles que envolvam cortesia em hospedagem, deslocamento, ingresso (convite) e diária, devem ser submetidas à equipe de Compliance e a gerência executiva de Comunicação, que indicarão o aceite ou restrição, com base em fatores como a característica do evento e irão submeter à Diretoria para conhecimento e validação da deliberação a ser seguida.

5.2. doações e patrocínios

A CCEE incentiva a prática de doações como parte de seu compromisso social e prioriza como eventuais beneficiárias as entidades filantrópicas, beneficentes ou sem fins lucrativos. Para isso, pratica a doação de ativos imobilizados que perderam sua utilidade para organização devido ao uso, desgaste natural ou obsolescência. Nos casos de doação de valores monetários, são observadas o rol de segmentos disposto na Lei 9.249/95.

As doações são feitas de forma transparente, com participação da área de Compliance para avaliação de diligência da instituição recebedora e aprovação de membro da Diretoria, para garantir que sejam idôneas, comprometidas com a integridade, ética, transparência e sustentabilidade, estejam em dia com as suas obrigações e tenham objetivos alinhados aos valores e princípios da CCEE. Além disso, as doações são devidamente contabilizadas nos registros da CCEE, além de verificado se foi dada a devida destinação ao objeto da doação.

A CCEE não realiza doações para qualquer fim ilícito, tampouco realiza patrocínios de forma recorrente.

5.3. relacionamento com agentes do setor elétrico

Manter uma postura profissional e isonômica durante o tratamento com os agentes do setor de energia elétrica, independente do ambiente, garantirá uma atuação adequada.

Considerando o setor elétrico no Brasil, é natural nos deparemos com uma rede de contatos que vai além dos ambientes da CCEE. Isso pode acontecer com agentes ou ex-agentes associados à CCEE e ex-colaboradores da CCEE, ser por fazer parte de um mesmo grupo acadêmico, estar em eventos, fóruns e redes sociais com interesse em comum no setor de energia, dentre outros, por isso o relacionamento com outros agentes do setor elétrico, devem sempre respeitar os limites profissionais.

É importante manter um limite ético com estas pessoas e não permitir que esta relação possa trazer qualquer vantagem indevida, por isso fique atento:

você pode:

- ✓ Ter relacionamentos com outras pessoas do setor de energia, sempre praticando o sigilo de informações não públicas da CCEE;
- ✓ Recomendar e indicar a utilização dos canais oficiais para a obtenção de informações;
- ✓ Se declarar impedido de realizar alguma atividade para esta pessoa, pela existência de qualquer vínculo que possa comprometer a integridade do processo considerando um conflito de interesse na relação, ainda que este conflito seja apenas aparente;
- ✓ Relatar no Canal de Denúncia da CCEE, outros ambientes que estejam disseminando informações indevidas da CCEE.

você não pode:

- ✗ Responder questionamentos ligados à sua função na CCEE fora dos ambientes físicos e tecnológicos da CCEE ou em canais não oficiais da CCEE;
- ✗ Dar opiniões ou falar em nome da CCEE sobre assuntos sem a devida autorização;
- ✗ Estar em canais não oficiais da CCEE, como fóruns ou redes sociais que possam disseminar informações indevidas ou inverídicas.

5.4. relacionamento com agentes públicos

Pessoas que fazem parte da estrutura de um governo ou órgão público, seja em nível nacional ou estrangeiro, e que desempenham funções no setor público, ocupam cargos, ou trabalham em atividades relacionadas ao governo ou à administração pública, seja de forma temporária ou remunerada, e que se relacionem com a CCEE para cumprimento de suas funções públicas.

Por natureza, a CCEE está em permanente contato com agentes públicos e órgãos governamentais para a operacionalização das suas obrigações, especialmente com o MME e a ANEEL. Este relacionamento deve ser sempre pautado pela postura íntegra, honesta, transparente e imparcial em todas as interações com agentes públicos.

Assim, o presente Guia de Ética e Conduta é aplicado aos agentes que se relacionam com a CCEE, sem dispensar a estrita observância à sua regulamentação específica e às normas que regem a administração pública, as leis e os regulamentos vigentes.

No relacionamento com agentes públicos, ex-agentes públicos, pessoas a eles relacionadas ou pessoas expostas politicamente (PEP), devem ser respeitados os princípios que regem a administração pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência). As tratativas realizadas devem ser feitas com cautela devido aos riscos de corrupção e fraude que podem estar presentes nessas interações.

A CCEE entende que os relacionamentos com o poder público e agentes públicos são de suma importância para discussões e decisões técnicas e comerciais. Isso ocorre por meio da participação em fóruns e grupos de trabalho em prol do desenvolvimento e melhoria do setor de energia, das políticas públicas e da sociedade em geral.

Desta forma, as interações devem ocorrer com transparência e sem qualquer indício que possa influenciar de maneira imprópria o desempenho da função pública dessas pessoas. Isso está em conformidade com a Lei de Acesso à Informação, nº 12.527/2011, e o seu Decreto regulamentador, nº 7.724/2012, assim como a Lei Brasileira Anticorrupção, nº 12.846/13 e demais normativos relacionados ao tema e ao setor de energia.

Por natureza, a CCEE possui relação diária com órgão e agentes públicos para operacionalização das suas obrigações, especialmente com o MME e a ANEEL. Para uma melhor atuação, é importante sempre considerar os princípios da T.R.I. – Transparência, Rastreabilidade e Institucionalidade:

- **Transparência:** Seja transparente durante toda as interações de forma a demonstrar a conformidade do processo;
- **Rastreabilidade:** Garanta o registro de todas as interações em meios rastreáveis. Manter sempre outro colaborador da CCEE acompanhando a interação, seja ela presencial, por telefone ou videochamada e, nos casos de correspondência eletrônica, em cópia nas mensagens;
- **Institucionalidade:** Utilizar apenas os canais/recursos institucionais para a interação com os órgãos e agentes públicos, como agendar reuniões por meio de agendas corporativas, trocar mensagens por meio do telefone corporativo, dentre outros.

você não pode:



Realizar ou aceitar oferta, pagamento, promessa de pagamento ou autorização de pagamento de qualquer quantia, seja em dinheiro, presentes, hospitalidades, doações, patrocínios ou qualquer outra vantagem indevida a Agentes Públicos;



Utilizar sua posição ou seu cargo para obter ou dar vantagens, de qualquer espécie, bem como favorecimento de fornecedores, parceiros ou órgão público ou persuasão de Agente Público por meio de influência.

5.5. relacionamento com agentes privados

A **escolha** que fazemos dos nossos **parceiros** diz muito sobre nós. Prezamos por aqueles que adotem os **mesmos padrões de integridade, ética e transparência** praticados pela CCEE.

Os nossos processos de contratação devem ser submetidos a controles internos mitigatórios de riscos, que podem envolver diligências prévias de conformidade e antecedentes e monitoramentos periódicos. Essas diligências são realizadas para a análise do histórico profissional, reputacional, financeiro, fiscal e jurídico de parceiros, buscando empresas que estejam alinhadas com os nossos valores e cultura.

Qualquer tipo de assédio, chantagem, intimidação, abuso ou conduta inadequada advinda de parceiros com quem nos relacionamos pode e deve ser relatada no Canal Oi CCEE.

6. se precisar, dá um Oi CCEE

A CCEE encoraja seus colaboradores, contratados, subcontratados, parceiros de negócios e terceiros em geral a se manifestarem sobre suas preocupações de maneira aberta, transparente e direta. Todo e qualquer indício de desvio de conduta, descumprimento legal, regulatório, deste Guia ou de normas internas, deve, obrigatoriamente, ser reportado à CCEE por meio do nosso Canal de Denúncias

Essa comunicação ajuda a CCEE a garantir o cumprimento do guia, identificar violações e tomar as medidas adequadas para evitar, interromper, reparar os danos e encontrar correções e melhorias para o Sistema de gestão de Compliance.

Você pode relatar, de forma anônima ou identificável, desvios de condutas ou ações que violem o Guia de Ética e Conduta, políticas e normas vigentes da CCEE.

A gestão do Canal de Denúncias é do Comitê de Ética. No entanto, os relatos serão recepcionados por um Parceiro de Negócio da CCEE, contratado especificamente para análise inicial e encaminhamento à CCEE para o devido tratamento.

Tudo isso é feito com o objetivo de mitigar eventuais conflitos de interesses e proteger o denunciante de boa-fé de qualquer retaliação. Toda comunicação dirigida à CCEE é mantida em total confidencialidade e sigilo, acompanhada de maneira discreta, abrangente e respeitosa.

Para avaliação dos casos, o Comitê de Ética se compromete a analisar, de forma imparcial, todos os relatos recebidos por meio de processo interno devidamente formalizado. Dessa forma, poderá ser considerada falta grave e não será tolerada qualquer forma de retaliação contra pessoas que, de boa-fé, realizarem denúncias.

Para que as análises sejam efetivas e com o objetivo de mitigar os riscos de Compliance, as denúncias devem conter: dados ou informações do denunciado, descrição objetiva dos fatos, detalhes sobre o ocorrido e, se possível, evidências para a apuração, como: capturas de tela, documentos, gravações de áudio e vídeo e qualquer outro material relevante.

Caso seja identificada qualquer conduta que gere indício ou suspeita de violação à proteção ao comunicante, o fato deve ser imediatamente reportado no Canal OiCCEE em um novo relato. Desta forma, caberá ao Comitê de Ética apurar, deliberar e aplicar as medidas cabíveis.



canalintegro.com.br/ccee

7. nosso comitê de ética

Com o propósito de garantir o cumprimento dos princípios da integridade, ética e transparência, dando suporte ao Sistema de Gestão de Compliance da CCEE, foi formado um Comitê de Ética.

as principais competências, atribuições e prerrogativas do Comitê de Ética são:

- avaliar as propostas da área de Compliance e propor diretamente a adequação ou atualização dos normativos, processos do Sistema de Gestão de Compliance e do presente Guia ;
- apresentar recomendações para melhoria contínua do Programa de Sistema de Gestão de Compliance;
- divulgar e verificar o cumprimento deste Guia , em conjunto com a área de Compliance;
- apurar, quando requerido pela área de Compliance ou outro membro do Comitê, infrações deste Guia, oriundas ou não de denúncias, podendo sugerir as medidas disciplinares aplicáveis;
- deliberar sobre os casos omissos ou de obstrução de investigação;
- guardar sigilo sobre os fatos, condutas e informações apuradas e recebidas;
- reportar à Diretoria, periodicamente, o resumo de seus trabalhos.

Fica impedido de participar da apuração de denúncias ou ocorrências o membro do Comitê de Ética que tenha tido qualquer participação no caso e/ou possua vínculo hierárquico, de parentesco ou de amizade com os denunciados.

A área de Compliance pode requerer a instalação do Comitê de Ética sempre que necessário, sendo que, nos casos de condutas gravíssimas e situações de aplicação das medidas de consequências, a instalação desta comissão é obrigatória.

8. violações e medidas de consequências

O descumprimento das disposições aqui previstas poderá resultar na aplicação de medidas de consequências pertinente à situação, além das penalidades aplicáveis na esfera cível, trabalhista e penal, sendo assegurado o contraditório e ampla defesa.

Para colaboradores: advertência verbal ou escrita, suspensão, transferência, desligamento com ou sem justa causa, revogação de procurações, instauração de processos, dentre outros.

Para parceiros: notificação, rescisão de contrato, proibição de contratar com a CCEE, processos, dentre outros.

9. Diretrizes Éticas Específicas para Membros do Conselho e Comitês de Assessoramento

O Conselho de Administração da CCEE exerce papel estratégico na orientação e supervisão da organização, devendo atuar com independência, diligência e responsabilidade institucional, sempre no melhor interesse da CCEE e de seus objetivos estratégicos, observadas as disposições do Estatuto Social e de seu Regimento Interno.

No desempenho de suas atribuições, os membros do Conselho devem contribuir para a promoção de elevados padrões de governança, ética, transparência e integridade, bem como para o fortalecimento da confiança nas relações institucionais da CCEE.

Os membros do Conselho devem observar e aderir aos princípios deste Guia de Ética e Conduta, no que lhes for aplicável.

Princípios de atuação. Os conselheiros devem:

- Atuar com independência e objetividade, no melhor interesse da CCEE;
- Pautar sua conduta por elevados padrões éticos, vedada a obtenção de vantagens indevidas;
- Exercer suas funções com diligência e responsabilidade, contribuindo para decisões estratégicas fundamentadas;
- Zelar pela reputação e pelos interesses institucionais da CCEE;
- Declarar e administrar conflitos de interesses, abstendo-se de participar de deliberações quando aplicável;
- Preservar a confidencialidade das informações acessadas em razão do cargo;
- Reportar, de boa-fé, eventuais desvios de conduta por meio dos canais internos da CCEE.

Disposição final

As regras específicas relativas às atribuições, deveres e impedimentos dos conselheiros são aquelas previstas no Estatuto Social e no Regimento Interno do Conselho de Administração, que prevalecem em caso de conflito.

Guia de Ética e Conduta da CCEE

edição 2024

The logo for CCEE, consisting of the lowercase letters 'ccee' in a white, stylized, rounded font.