

CÓDIGO DE ÉTICA

TRANSENERGIA RENOVÁVEL S/A

TRANSENERGIA SÃO PAULO S/A

MGE TRANSMISSÃO S/A

GOIÁS TRANSMISSÃO S/A

JULHO DE 2016

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	4
1.1. Finalidade do Código de Ética.....	4
1.2. Âmbito de Aplicação e Validade.....	4
1.3. Estrutura.....	5
2. PRINCÍPIOS ÉTICOS	6
2.1. Princípios Gerais.....	6
2.1.1. Legalidade.....	6
2.1.2. Moralidade.....	7
2.1.3. Responsabilidade.....	7
2.2. Princípios Específicos.....	8
2.2.1. Boa Gestão.....	8
2.2.2. Respeito.....	8
2.2.3. Equidade.....	9
2.2.4. Transparência.....	9
3. LEALDADE COM AS EMPRESAS, CONFLITOS DE INTERESSES E INTEGRIDADE DE SEUS BENS	9
3.1. Lealdade.....	9
3.2. Conflito de Interesses.....	10
3.3. Integridade dos Bens Empresariais.....	11
4. CRITÉRIOS DE CONDUTA NAS RELAÇÕES COM OS STAKEHOLDERS	12
4.1. Linhas Gerais traçadas pelas Companhias.....	12
4.2. Relação das Companhias com os acionistas.....	12
4.3. Empregados, Administradores e Colaboradores.....	13
4.3.1. Relação das Companhias com os Empregados.....	13
4.3.2. Saúde e Segurança.....	13
4.3.3. Dignidade da Pessoa.....	14
4.3.4. Correto Tratamento dos Empregados.....	15
4.4. Fornecedores.....	15
4.4.1. Linhas Gerais traçadas pelas Companhias.....	15
4.4.2. Relação das Companhias com os Fornecedores.....	16
4.5. Autoridades e Instituições de Regulação.....	16
4.5.1. Linhas Gerais traçadas pelas Companhias	16

4.5.2. Relação das Companhias com Autoridades e Instituições de Regulação.....	17
5. COLETIVIDADE E TERRITÓRIO.....	17
5.1. Linhas Gerais traçadas pelas Companhias.....	17
5.1.1. Relações das Companhias com a Coletividade.....	17
6. COMPROMISSOS ASSUMIDOS EM FUNÇÃO DESTE CÓDIGO E COMPORTAMENTOS EXIGIDOS.....	18
7. NORMAS GERAIS E APLICAÇÃO DO CÓDIGO.....	20
8. ESCLARECIMENTOS SOBRE O CÓDIGO E OS COMUNICADOS DE VIOLAÇÃO.....	20
9. CONTROLE DE COMUNICADOS E APLICAÇÃO DAS SANÇÕES.....	21
10. REVISÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA.....	21
11. DIREITOS HUMANOS.....	21
12. TRABALHO.....	21
13. MEIO AMBIENTE.....	22
14. LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO.....	22
15. CONCLUSÃO.....	22

1. INTRODUÇÃO

1.1. Finalidade do Código de Ética

O Código de Ética é um instrumento que busca a realização dos princípios, visão e missão da empresa, sendo útil para preservar os valores e integridades no tempo. Desta forma, tem-se um conjunto de princípios positivos e de regras de comportamento que as Companhias (TER, TSP, GOT e MGE) optaram, de forma voluntária, por adotar e tornar público como expressão concreta de seus propósitos com relação às pessoas com as quais entra em contato.

Este Código é um ponto de referência para o trabalho de todos os dias e serve para orientar as ações de seus colaboradores e explicitar a postura social da empresa em face dos diferentes públicos com os quais interage. É da máxima importância que seu conteúdo seja refletido nas atitudes das pessoas a que se dirige e encontre respaldo na alta administração das empresas, que, tanto quanto o último empregado contratado, tem a responsabilidade de vivenciá-lo.

A integridade profissional, a honestidade, o respeito às obrigações assumidas são comportamentos que traduzem confiança para as empresas. A violação desses valores, bem como ações contra a lei podem causar danos de difícil reparação e de diversos tipos, em especial aqueles que afetam a imagem da empresa, refletindo de forma negativa na confiança de seus fornecedores, acionistas e das pessoas que trabalham diretamente nas Companhias.

O Código de Ética tem também por objetivo ajudar na distinção das situações ambíguas e/ou potencialmente perigosas que porventura surjam ao longo da execução das atividades rotineiras das SPEs, além de comportamentos não perfeitamente claros que possam envolver as Companhias de modo negativo.

Destarte, conhecer a fundo o Código de Ética e aplicá-lo rotineiramente é um dever que deve ser seguido, de forma que a reputação e o sucesso das empresas são fruto da observância individual e conjunta dos preceitos aqui elencados.

1.2. Âmbito de Aplicação e Validade

O presente Código de Ética é destinado à Transenergia Renovável S/A, à Transenergia São Paulo S.A., à MGE Transmissão S.A. e à Goiás Transmissão S.A. Por tal motivo, onde se lê “Companhias”, “SPEs” ou “EMPRESAS” neste Código, deve-se considerar Transenergia Renovável S/A, à Transenergia São Paulo S.A., à MGE Transmissão S.A. e à Goiás Transmissão S.A.

É importante enfatizar que os critérios de conduta das Companhias com seus *stakeholders*¹ obedecerão aos princípios éticos válidos para as SPEs, bem como as práticas ordinariamente aceitas, sempre quando não forem de encontro aos princípios éticos reconhecidos pelas Empresas.

Este Código é de observância obrigatória para administradores, funcionários e todos aqueles que trabalham em nome e por conta das Companhias. Além disso, também deve ser observado pelos interlocutores externos em suas relações contratuais com as SPEs. Por fim, as Companhias desejam que os *stakeholders* se reconheçam espontaneamente nos princípios que este Código é baseado, compartilhando e aplicando-o como base de uma relação de confiança recíproca.

1.3. Estrutura

O Código de Ética das Companhias é subdividido em cinco seções, que descrevem, na ordem:

- Os princípios éticos fundamentais das Companhias (Seção 1);
- Os comportamentos exigidos, sobretudo dos funcionários, sobre dois temas de suma importância, quais sejam, o conflito de interesses e a integridade dos bens das empresas (Seção 2);
- O tipo de conduta a ser adotado nas relações com os *stakeholders*, reunidos em grupos, com base nos princípios gerais defendidos pelas Companhias (Seção 3);
- Compromissos assumidos em função dos princípios expostos neste Código e os comportamentos exigidos pelas Companhias em relação a determinados *stakeholders* (Seção 4);
- As normas de atuação do Código e as pessoas de referência, responsáveis pela atualização e pelo recolhimento de informações, bem como por quaisquer esclarecimentos relacionados a este Código de Ética (Seção 5).

¹ Por *stakeholders* ou “portador de interesse”, entende-se todos aqueles que direta ou indiretamente entram em relação com a Transenergia Renovável como os acionistas, os funcionários, os colaboradores, os clientes, os fornecedores e os *partners* de negócios, mas também as autoridades as quais as Companhias se reportam em sua atuação. De forma mais geral, os *stakeholders* de uma empresa são aqueles cujos interesses influenciam ou são influenciados pelos efeitos de suas atividades.

2. PRINCÍPIOS ÉTICOS

O Código de Ética encontra fundamento em **três princípios éticos gerais**, que possuem um valor bastante amplo e universal, e que devem ser considerados basilares para qualquer comportamento e em qualquer momento da vida de uma empresa ou de um grupo de empresas e **quatro princípios específicos** que as Companhias reconhecem como particularmente significativos para a sua atividade e natureza.

2.1. Princípios Gerais

São três os princípios gerais: a legalidade, a honestidade e a responsabilidade.

2.1.1. Legalidade

A **legalidade**, antes de tudo, é o pilar sobre o qual se rege todo o Código, pois o respeito às leis é irrenunciável em todos países. Assim, não se justifica, em caso algum, a violação a este princípio, nem mesmo em nome de qualquer interesse das Companhias.

Considerando que existem divergências na legislação de cada país, as Companhias pretendem evidenciar neste Código alguns princípios éticos fundamentais, reconhecidos internacionalmente. Nesse particular, reconhece e se compromete a respeitar os dez princípios da *United Nations Global Compact*², que representam os valores mais altos a serem observados por qualquer empresa, conforme recomendado pelas Nações Unidas. Tais princípios são uma síntese dos principais documentos reconhecidos internacionalmente em matéria de direitos humanos, direito do trabalho, ao meio-ambiente e à luta contra a corrupção.

Os 10 Princípios

Direitos Humanos

- **Princípio 1:** As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos, reconhecidos internacionalmente;
- **Princípio 2:** Garantir a sua não participação em violações dos direitos humanos.

² Global Compact é uma iniciativa internacional em torno de dez princípios universais relativos aos direitos humanos, ao trabalho e ao ambiente, à luta contra a corrupção, que uniu empresas, agências das Nações Unidas, organizações sindicais e da sociedade civil. São compartilhados universalmente uma vez que derivados da Declaração de Direitos do Homem; da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e os Direitos Fundamentais no Trabalho; da Declaração do Rio sobre o Ambiente e do Desenvolvimento; e da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

Práticas Laborais

- **Princípio 3:** As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo à negociação coletiva;
- **Princípio 4:** A abolição de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;
- **Princípio 5:** Abolição efetiva do trabalho infantil;
- **Princípio 6:** Eliminação da discriminação no emprego.

Proteção ambiental

- **Princípio 7:** As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- **Princípio 8:** Realizar iniciativas para promover a responsabilidade ambiental;
- **Princípio 9:** Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente.

Anticorrupção

- **Princípio 10:** As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

As Companhias, portanto, rejeitam o envolvimento com pessoas que exerçam atividades ilícitas ou financiadas com capitais de fontes ilícitas.

2.1.2. Moralidade

Outro princípio geral inspirador neste Código de Ética é a **moralidade**. É nesse princípio que se busca, dentro e fora das empresas, a credibilidade necessária para instaurar relações de confiança com todos os seus interlocutores. Desta feita, as Empresas não aceitam que recorra, de forma alguma, à corrupção.

O princípio da moralidade, portanto, impõe que os colaboradores não dispensem os preceitos éticos que devem estar sempre presentes em suas condutas. Portanto, o colaborador deve sempre ter um comportamento ético, transparente e honesto.

2.1.3. Responsabilidade

Há que se mencionar, por fim, o princípio que se traduz na **responsabilidade** sobre as consequências das próprias ações, considerando o impacto destas sobre a comunidade e no meio ambiente, bem como a sustentação do crescimento das Empresas em longo prazo.

2.2. Princípios Específicos

São quatro os princípios específicos: a boa gestão, o respeito, a equidade e a transparência.

2.2.1. Boa Gestão

A boa gestão, em todos os níveis, é entendida como a capacidade de dirigir e administrar as empresas de forma equilibrada e consciente, com o compromisso de cada um em desenvolver de forma eficaz e eficiente o próprio trabalho, fornecendo e almejando sempre padrões de qualidade cada vez mais elevados.

Como premissa indispensável da confiança voltada para o âmbito interno das Empresas e das Empresas para com os *stakeholders*, este princípio inclui:

- Elementos de resultado: qualidade do serviço, rendimentos financeiros, valorização da infraestrutura no tempo;
- Elementos de processo: difusão de uma cultura de segurança e da consciência dos riscos, tanto individuais quanto gerais; desenvolvimento de sistemas de gestão do risco; identificação dos critérios de referência para as decisões empresariais e a definição de padrões procedimentais;
- Elementos estratégicos: evolução e posicionamento futuro das Empresas dentro do próprio setor e dos mais amplos cenários.

2.2.2. Respeito

O respeito, assunto de extrema importância e, portanto, muito discutido, vez que está intimamente ligado ao indivíduo, tanto na sua esfera pessoal e privada, quanto na sua esfera profissional. De maneira geral, há que se falar no respeito das Empresas com relação às obrigações assumidas com os próprios interlocutores. Em termos de relação dentro das Empresas, o respeito significa, em primeiro lugar, a proteção da integridade física e moral de seus colaboradores e a sua valorização enquanto recurso chave de competitividade e de sucesso. Nas relações externas, significa manter relações profissionais com clientes e fornecedores, mas também escutar os outros *stakeholders* – como as Instituições Governamentais, por exemplo. Significa, enfim, agir de modo compatível com o ambiente que a cerca.

2.2.3. Equidade

Representa a capacidade de manter um balanceamento constante entre os interesses particulares e gerais, do indivíduo e das empresas, de todos os acionistas, de cada usuário e de cada fornecedor. Este princípio, relevante em uma infinidade de relações, assume um significado particular em três casos.

O primeiro diz respeito ao tratamento das pessoas das quais é necessário considerar, igualmente, as capacidades e os méritos, além dos deveres. O segundo caso diz respeito aos agentes do setor elétrico, onde a não discriminação e a imparcialidade são imperativos para as Companhias. O Terceiro caso se refere à relação com a coletividade, onde é perseguida uma adequação às exigências das localidades nas quais estão presentes os empreendimentos das Companhias.

2.2.4. Transparência

A **transparência**, seja na forma de agir, seja na forma de comunicar e informar, é um elemento central da confiança com relação aos *stakeholders* internos e externos. Refere-se à esfera da gestão empresarial, que deve ser clara e controlável, e diz respeito à divulgação a terceiros de informações sobre a empresa, o que deve ser feito de forma simples, compreensível, tempestiva e verdadeira e facilmente acessível a todos.

3. LEALDADE COM AS EMPRESAS, CONFLITOS DE INTERESSES E INTEGRIDADE DE SEUS BENS

São valores indispensáveis para as Companhias as instruções que as SPEs fornece aos próprios empregados, visando evitar o conflito de interesses, garantir a realização dos trabalhos e preservar a integridade dos bens das Empresas de forma diligente e transparência dos comportamentos.

3.1. Lealdade

Na concepção das Companhias, lealdade profissional significa:

- Reconhecer os casos de conflito entre interesse pessoal e profissional e resolvê-los no interesse da Empresa;
- Não adotar comportamentos que possam influenciar ilicitamente funcionários públicos ou empregados de outras empresas a obter favores das Companhias;
- e

- Comunicar nas relações externas que a rejeição de certas condutas não é somente uma afirmação formal, mas também substancial.

3.2. Conflito de Interesses

O conflito entre o interesse pessoal e o das Companhias, manifesta-se quando um comportamento ou uma decisão no âmbito da própria atividade de trabalho pode gerar uma vantagem imediata ou diferida para o próprio indivíduo, seus familiares ou conhecidos em prejuízo do interesse das Companhias.

A título exemplificativo e não exaustivo, podem gerar conflito de interesses as seguintes situações:

- Exercer uma função de ponta (diretor, conselheiro, responsável de função) e possuir interesses econômicos com fornecedores, clientes ou concorrentes (posse de ações, compromissos profissionais, etc.);
- Cuidar das aquisições das Companhias ou do controle sobre a execução dos fornecimentos e exercer a atividade trabalhista junto a fornecedores;
- Aproveitar pessoalmente – ou através de familiares – oportunidades de negócios das quais obtém conhecimento na qualidade de representante das Companhias. Aceitar dinheiro, presentes (objetos de valor, viagens, cortesias de natureza diversa) por pessoa ou empresas que possuem ou pretendem possuir relações de negócios com as Companhias.

O conflito de interesses tem um efeito direto sobre a pessoa nele envolvida, limitando ou influenciando sua objetividade de julgamento. Qualquer um que se veja ou pense estar envolvido em um conflito de interesses, ou que se sinta constrangido em gerir uma situação profissional em razão de influências externas ou ainda que não se sinta livre nas suas decisões e na execução de suas próprias atividades, deve indicar isto a seu próprio responsável ou às outras pessoas indicadas pelos procedimentos empresariais, para que seja esclarecido ou para ter indicações sobre como se comportar. Tudo isto, independentemente do tipo de cortesia ou benefícios recebidos, dos graus de parentesco e familiaridade e de outras variáveis.

Independentemente da percepção pessoal de conflito de interesse, a observância das seguintes regras gerais é obrigatória:

- No tocante às cortesias ou outras formas de presente, existem alguns que fazem parte das práticas normais comerciais ou de cortesia, enquanto que outros superam este limite e podem ter como objetivo a obtenção de favores

nas relações de negócios. As Companhias pedem que seus empregados e/ou colaboradores recusem cortesias que superem um valor módico (R\$ 100,00) ou que sejam fonte de dúvida sobre sua finalidade;

- Devem ser indicados os casos de familiares em primeiro grau de empregados das Companhias e empregados de clientes, concorrentes ou autoridades de setor, quando sua atividade ou função possa ter um reflexo nas Companhias. Nestes casos, os administradores das Companhias devem tomar medidas para evitar qualquer tipo de incompatibilidade decorrente desta situação.

De acordo com o Código de Ética, para prevenir comportamentos voltados à corrupção ou que possam ser interpretados como tal, as Companhias estabelecem uma conduta uniforme no que diz respeito às próprias cortesias externas. Em linha geral, devem ter como objetivo promover exclusivamente a imagem da empresa e sua marca. Por esta razão, as Companhias:

- Não admitem nenhuma forma de presente que possa também ser interpretada como excedente às práticas normais comerciais ou de cortesia, ou de qualquer forma, voltada à obter favor na condução de qualquer atividade. Em particular, é vedada qualquer forma de presente que possa influenciar a independência de julgamento – ou induzir a uma vantagem qualquer – voltada a seus colaboradores em geral, auditores, conselheiros, diretores e seus respectivos familiares;
- Não admitem presente de valor, nem mesmo naqueles países onde oferecer presentes de valor a um parceiro comercial é costume. Tal norma diz respeito tanto a presentes prometidos ou oferecidos quanto àqueles recebidos.

Em todos os casos, as Companhias se abstêm de práticas não consentidas pela lei, pelos usos comerciais ou pelos Códigos de Ética, se existentes, das empresas ou dos entes com os quais mantêm relações.

3.3. Integridade dos Bens Empresariais

Dentre os bens das Companhias, são de particular destaque as informações e os dados detidos pelas Companhias relativos às pessoas externas, aos empregados, às estruturas e às atividades empresariais. Os cargos empresariais responsáveis definem procedimentos adequados para garantir a integridade das informações, seu sigilo e a difusão controlados dentro e fora da empresa, que deve seguir canais específicos e autorizados.

Proteger os recursos das Companhias significa, então, não divulgar externamente informações que dizem respeito aos negócios das Companhias. Em particular, não permitir que informações reservadas (sobre as Companhias ou outros dados de posse das Companhias) possam chegar ao conhecimento de pessoas estranhas às SPEs ou diversas do pessoal autorizado para sua obtenção.

No que diz respeito às aplicações de informática, que são instrumentos indispensáveis de trabalho, cada empregado é responsável por sua utilização. Dessa forma, as Companhias adotam as seguintes práticas:

- Uso e aplicação consciente das políticas de segurança empresarial para não comprometer a funcionalidade a proteção dos sistemas de informática;
- Não envio de mensagens de correio eletrônicas de conteúdo ameaçador ou injuriosos, não recorrendo à linguagem de baixo nível, não expressando comentários inadequados que possam ofender a pessoa ou causar dano à imagem das Empresas;
- Não navegar em sites com conteúdos indecorosos e ofensivos;
- Não utilização dos equipamentos de informática para fins ilegais ou que possam, de qualquer forma, comprometer sua funcionalidade com relação aos usos da empresa.

4. CRITÉRIOS DE CONDUTA NAS RELAÇÕES COM OS STAKEHOLDERS

4.1. Linhas Gerais traçadas pelas Companhias

O principal compromisso das Companhias com os seus acionistas é aquele de criar valor, orientando a própria gestão, a curto e em longo prazo, com relação às políticas de boa direção das Companhias e de transparência. Elemento fundamental da relação com os acionistas é a confiança, que é construída escutando-os constantemente.

4.2. Relação das Companhias com os Acionistas

Diante das linhas mestras definidas acima, as Companhias comprometem-se, junto aos acionistas, a manter uma gestão prudente, que harmonize os objetivos econômico-financeiros de mercado, com as exigências de segurança, qualidade e economia dos serviços do qual é concessionária.

Para a tutela da integridade das Companhias, as SPEs adotam e desenvolvem um sistema de gestão, antecipação e controle dos riscos, que visa proteger as Companhias de eventuais situações de crise e preveni-las, na medida do possível.

As Companhias adotam também um sistema de controle, organização e gestão orientado tanto para garantir transparência, correção e veracidade nas comunicações sociais (balanços, relações periódicas, prospectos informativos, etc.) quanto para prevenir infrações da sociedade (falsificação do balanço, agiotagem, comunicações falsas a organismos de fiscalização ou outros mecanismos voltados a fazer prevalecer interesses particulares em prejuízo do interesse da empresa).

Não são favorecidas, intencionalmente ou de fato, categorias específicas de acionistas ou acionistas únicos através da utilização seletiva de informações sigilosas, sendo a comunicação com todos os acionistas tempestiva e constante, assegurada a homogeneidade das informações.

4.3. Empregados, Administradores e Colaboradores

4.3.1. Relação das Companhias com os Empregados

As Companhias comprometem-se a evitar qualquer discriminação com base na idade, gênero ou orientação sexual, no estado de saúde, na raça, na nacionalidade, nas opiniões políticas e nas crenças religiosas de seus interlocutores.

Além disso, as Companhias respeitam o direito dos trabalhadores de constituir representação, reconhece o papel das organizações sindicais e está disponível para debater sobre os principais temas de interesse recíproco.

4.3.2. Saúde e Segurança

São bases para a saúde e segurança de todos:

- A atenção de todos contribui para tornar efetiva e eficaz a prevenção dos infortúnios no trabalho;
- Os empregados que ocupam cargos empresariais gerenciais mantêm atualizadas as políticas de prevenção, tanto através da comparação com as melhores práticas adotadas em atividade similar, quanto através da adoção das melhores tecnologias disponíveis. Estabelecem procedimento, métodos de trabalho e instruções operacionais claras, coerentes e compreensíveis em todos os níveis. Favorecem a conscientização dos riscos e o conhecimento das

medidas preventivas com iniciativas adequadas de formação e com a máxima acessibilidade da documentação;

- Os responsáveis pelas atividades fiscalizam a observância às medidas preventivas por parte das pessoas por eles coordenadas, verificam se não há perda de atenção nas atividades de risco, recebem as indicações dos colaboradores para a melhoria da segurança e a salvaguarda da saúde; Em caso algum, fazem prevalecer o interesse pela realização do trabalho e o respeito aos prazos sobre a observância das medidas de segurança;
- Os empregados que seguem com seriedade e zelo as disposições em matéria de segurança que lhe competem, sensibilizam os companheiros que não as cumprem a agir de outra forma e indicam aos responsáveis as eventuais lacunas ou os âmbitos de aperfeiçoamento;
- Nas Companhias, trabalhar sob o efeito de drogas ilegais ou do álcool é considerado falta grave, pois as empresas consideram que o consumo de drogas ilegais ou o uso nocivo de bebidas alcoólicas compromete a saúde e o desempenho do profissional, expondo o empregado a riscos, prejudicando o ambiente de trabalho e afetando a imagem da organização

4.3.3. Dignidade da Pessoa

Não são admitido ou tolerados, já que lesivos à dignidade humana, comportamentos de discriminação sistemática, humilhação, violência psicológica ou isolamento com qualquer colaborador ou colega de trabalho, independentemente das razões que os determinem.

Não são toleradas moléstias sexuais nem comportamentos ou discursos de contexto sexual que possam perturbar a sensibilidade da pessoa.

A privacidade dos empregados é tutelada por políticas que especificam quais informações são exigidas e de que maneira estas devem ser tratadas e conservadas. Tais políticas englobam a proibição, salvo nas hipóteses previstas em lei, de comunicar ou difundir os dados pessoais sem o consentimento do interessado.

É proibido qualquer questionamento sobre ideais, preferências, gostos pessoais e a vida privada dos colaboradores em geral.

As Companhias se comprometem a remover as barreiras físicas que reduzam a possibilidade ou capacidade de trabalho de pessoas com deficiência.

4.3.4. Correto Tratamento dos Empregados

Os empregados sempre devem ser tratados com equidade e respeito a seus direitos, em todas as fases da vida trabalhista. A administração do pessoal é conduzida com precisão, sigilo dos dados pessoais e tempestividade nas execuções. As políticas e os critérios e escolha adotados são colocados à disposição com transparência, nos limites de consideração de sigilo dos interessados.

Não é tolerada nenhuma forma de relação de trabalho que se oponha às normas de lei e do contrato de trabalho.

A escolha do pessoal é efetuada com base nas competências e capacidade dos candidatos com relação às exigências das Empresas e às políticas para oportunidades iguais.

As informações solicitadas em fase de seleção são estritamente vinculadas à verificação dos aspectos previstos pelo perfil profissional e atitude psíquica, relativamente à esfera privada e opiniões do candidato.

Na gestão do pessoal, as decisões tomadas se baseiam em considerações de profissionalismo, competências e capacidade demonstradas pelos colaboradores e sobre considerações de mérito.

A diretoria é responsável pelo pessoal e adota medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos ou formas de clientelismo nas fases de seleção, assunção e gestão do pessoal.

Os empregados que ocupam cargos gerenciais devem requerer de seus próprios empregados a prestação de serviços coerente com o exercício de suas funções e com os planos de organização do trabalho.

De forma compatível com a eficiência geral do trabalho, são favorecidas as flexibilidades na organização do trabalho que facilitam a gestão da situação de maternidade e o cuidado dos filhos.

4.4. Fornecedores

4.4.1. Linhas Gerais traçadas pelas Companhias

Em sua relação com os fornecedores, em primeiro lugar, as Companhias visam a transparência e a retidão das relações, que servem para a conveniência e economia recíprocas.

4.4.2. Relação das Companhias com os Fornecedores

A relação das Companhias com os fornecedores é baseada na uniformidade de tratamento. Na formulação de contratos, as SPEs comprometem-se a especificar de modo claro e compreensível para o contratado os comportamentos a serem mantidos em todas as circunstâncias previstas. Além disso, as Companhias respeitam os pactos e as obrigações contratuais, inclusive os prazos de pagamento.

Os processos de aquisição de bens e contratação de serviços buscam inspiração nos seguintes critérios:

- A busca da vantagem máxima para as Companhias e a concessão de oportunidades equivalentes para todos os fornecedores e prestadores de serviços;
- A indispensável e recíproca lealdade, transparência e colaboração nos comportamentos pré-contratuais e contratuais;
- A atualização técnica sobre novos produtos e serviços através de um diálogo constante com todos os fornecedores potenciais;
- Dar a cada um dos fornecedores e prestadores de serviços que tenham os requisitos exigidos a possibilidade de competir na estipulação de contratos, evitando tratamentos privilegiados;
- Adotar, na escolha dos fornecedores e prestadores de serviços, critérios objetivos e documentáveis e assegurar em cada cotação uma concorrência transparente.

As Companhias desejam manter relações de negócios somente com pessoas que exerçam atividades lícitas, financiadas com capital de origem legítima.

Na hipótese em que o fornecedor ou prestador de serviços adote um comportamento desalinhado com os princípios gerais do presente Código de Ética, pode tal fornecedor ou prestador de serviço ser considerado impedido de participar em outras ocasiões de contratação de serviços ou compra de bens.

4.5. Autoridades e Instituições de Regulação

4.5.1. Linhas Gerais traçadas pelas Companhias

Na relação com as autoridades e com as instituições de regulamentação, as Companhias querem se fazer conhecer pela confiabilidade em longo prazo, pela

constante disponibilidade, de se comunicar de forma transparente e de fornecer informações verdadeiras.

Com os Ministérios que exercem funções de orientação das atividades da TER e com as autoridades de regulação do setor elétrico, esta pretensão é traduzida no fornecimento das informações e dos dados requeridos de forma correta e tempestiva.

4.5.2. Relação das Companhias com Autoridades e Instituições de Regulação

As Companhias fornecem às autoridades e instituições de regulação as informações e dados requeridos, cuidando para que sejam completos e confiáveis. No caso específico das Companhias, as autoridades reguladoras são a Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), o Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) e o Ministério das Minas e Energia (MME).

No trato com qualquer autoridade regulamentadora, as Companhias respeitam os prazos e são tempestivas nas respostas, nos limites impostos pelas verificações técnicas implicadas pelos pedidos.

Com as autoridades e as instituições de regulação do setor elétricos, as Companhias assumem uma conduta de colaboração leal, fornece as informações relevantes e coloca à disposição os seus conhecimentos técnicos para facilitar a tarefa de regulamentação, resguardando o sigilo dos dados de terceiros, dos quais está de posse. Todas as informações devem ser divulgadas de forma coerente com as políticas empresariais e verificada com os responsáveis.

As Companhias se comprometem, no que estiverem a seu alcance, a não se colocarem em situações de conflito de interesses com empregados das autoridades e instituições de regulação de setor.

5. COLETIVIDADE E TERRITÓRIO

5.1. Linhas Gerais Traçadas pelas Companhias

As Companhias fornecem um serviço de interesse geral por operar em regime de concessão. A coletividade representa, desta forma, um *stakeholder* de referência, mesmo indireto. Inspira-se, assim, nas escolhas de gestão, no princípio de responsabilidade, tanto garantindo no tempo à segurança, à continuidade, a qualidade e a economia do serviço, quando avaliando os efeitos a longo prazo, das próprias escolhas.

As Companhias respeitam o ambiente e as comunidades onde operam, ouvem diretamente o ponto de vista e as exigências feitas pelas instituições do território onde se localizam suas instalações, buscando soluções que respeitem o ambiente e os interesses locais, em compatibilidade com as exigências de eficiência e das obrigações gerais do serviço.

5.1.1. Relações das Companhias com a Coletividade

As Companhias desenvolvem, em concessão, um serviço de interesse geral e possui uma infraestrutura relevante para o país. Estão, assim, conscientes da influência, mesmo indireta, que as suas atividades possam ter no bem-estar geral da coletividade. Por este motivo, executam as suas obrigações – que derivam da concessão – com segurança, continuidade e qualidade.

As Companhias reconhecem a importância da aceitação social das comunidades onde operam e têm como objetivo realizar seus investimentos prestando atenção no ambiente, na paisagem e nos interesses das comunidades locais e nacionais, limitando, quando possível, o impacto no território.

As Companhias consideram parte integrante de suas atividades a definição e a implementação de políticas para o suporte à iniciativas de valor social, humanitário e cultural como elemento de participação para o crescimento das comunidades em que atua.

6. COMPROMISSOS ASSUMIDOS EM FUNÇÃO DESTE CÓDIGO E COMPORTAMENTOS EXIGIDOS

Para dar eficácia a este Código de Ética e induzir seu respeito com a praxe consolidada dentro das Empresas, as Companhias se comprometem a:

- Divulgar tempestivamente este Código junto aos *stakeholders* internos e externos, com atividades de comunicação específicas e diferenciadas de acordo com o tipo de interlocutor (exemplos: entrega a todos os colaboradores de uma cópia do Código ou em documentos nos quais se considere necessário ou com outras comunicações);
- Assegurar, através de um plano de formação voltado à divulgação dos princípios éticos contidos neste Código, a sua integral compreensão por todo o pessoal das Companhias, para quem o Código é considerado parte integrante da relação de trabalho;

- Explicar o mecanismo de comunicação das violações, indicando as respectivas referências no Código para facilitar sua compreensão;
- Observados os limites impostos pela Lei, preservar a identidade daqueles que comunicarem violações deste Código às Companhias, bem como assegurar a confidencialidade do teor das denúncias;
- Defender quem efetua denúncias de boa fé e com espírito de lealdade, evitando que o autor da comunicação de uma violação sofra reprimendas tanto no âmbito profissional quanto no pessoal;
- Recolher as comunicações de violação, avaliá-las de acordo com as normas de aplicação aqui previstas e aplicar as respectivas sanções caso estas restem comprovadas;
- Completar o Código, quando necessário, para esclarecer casos não contemplados na versão atual, através da divulgação, ou revê-lo e atualizá-lo com base em novas políticas empresariais, éticas, ambientais ou sociais;
- Monitorar periodicamente o nível de respeito ao Código e lembrar aos *stakeholders* das obrigações assumidas em decorrência deste Código;
- Verificar e eventualmente rever diretivas e procedimentos empresariais, visando garantir sua coerência com o Código de Ética.

As Companhias pedem a todos os seus *stakeholders* que examinem o Código de Ética e se informem, em suas relações diretas com esta Companhia sobre seu âmbito de aplicação e eventuais vínculos.

Em particular:

- Aos seus *stakeholders* internos – administradores, empregados, sociedades controladas e aqueles que operam em nome e por conta das Companhias – seguir os princípios e linhas mestras de Código, em sua esfera profissional. Respeitar, obrigatoriamente, as indicações aqui contidas e os comportamentos exigidos no que diz respeito diretamente à execução de sua atividade e cooperar para que o Código seja respeitado em toda a empresa;
- Às categorias específicas de *stakeholders* (fornecedores, colaboradores, etc.) respeitadas as regras de comportamento previstas pelo Código (segurança, sigilo, etc.) em suas relações com as Companhias. Os *stakeholders* atingidos por esta exigência serão devidamente informados acerca das regras previstas neste Código, as quais ficarão em evidência nos acordos contratuais.

A todos, as Companhias pedem que sanem as interpretações ambíguas deste Código, confrontando-as com as referências indicadas e comunicando tempestivamente as suspeitas de violação.

7. NORMAS GERAIS E APLICAÇÃO DO CÓDIGO

Os princípios e os comportamentos ilustrados neste Código de Ética oferecem um panorama geral de referência e no dia-a-dia podem surgir dúvidas em relação à interpretação dos princípios e aos comportamentos adequados a serem adotados nas mais diversas situações. Por essa razão, as Companhias colocam-se à disposição dos *stakeholders* para esclarecimento de eventuais dúvidas a respeito do Código.

Os comunicados de comportamentos em efetivo contraste com este Código são importantes para a empresa porque são a possibilidade de conhecer situações críticas, corrigi-las e consolidar uma relação de confiança com os *stakeholders*. As Companhias optaram por adotar um Código de Ética e serem coerentes com a sua própria missão, com os valores e os princípios éticos, de onde se conclui que a aplicação deste Código é, portanto, um dever de todos.

8. ESCLARECIMENTOS SOBRE O CÓDIGO E OS COMUNICADOS DE VIOLAÇÃO

Para um empregado das Companhias, a primeira referência em caso de dúvida sobre os princípios defendidos por este Código de Ética é o seu superior diretor, que pode fornecer uma resposta. As questões éticas devem ser tratadas com seriedade e quem desenvolve um papel de responsabilidade deve sempre sinalizar uma solução para este tipo de questão.

Para os comunicados de violação, a primeira referência também é o superior, que pode pôr em prática medidas corretivas e exercer um papel de mediação. As Companhias consideram que o comunicado efetuado de boa fé é um gesto de lealdade com as Companhias. Por essa razão, garantem o anonimato dos autores dos comunicados; não tolera reprimendas de qualquer tipo a estas pessoas e aplica sanções àqueles que manifestarem essa intenção. Baseada no mesmo espírito de lealdade pede que os autores dos comunicados identifiquem-se ao registrá-los.

9. CONTROLE DE COMUNICADOS E APLICAÇÃO DAS SANÇÕES

Os responsáveis, seja pela coleta dos comunicados seja pelos eventuais esclarecimentos, são os superiores diretos.

10. REVISÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA

A revisão e a atualização do Código de Ética serão executadas pela Diretoria da Companhia, que pode delegar essa função a um grupo de trabalho composto por pessoas de confiança. As modificações sugeridas serão submetidas à aprovação do Conselho de Administração das Companhias.

11. DIREITOS HUMANOS

PRINCÍPIO I

Às empresas é solicitada a promoção e o respeito aos direitos humanos universalmente reconhecidos no âmbito das respectivas esferas de influência; e.

PRINCÍPIO II

Assegurar que não é, ainda que indiretamente, cúmplice de abusos aos direitos humanos.

12. TRABALHO

PRINCÍPIO III

Às empresas, é solicitada a proteção à liberdade de associação dos trabalhadores e o reconhecimento do direito ao acordo coletivo;

PRINCÍPIO IV

Eliminação de toda forma de trabalho forçado e obrigatório;

PRINCÍPIO V

A efetiva eliminação do trabalho infantil; e.

PRINCÍPIO VI

A eliminação de toda forma de discriminação em matéria de emprego e profissão.

13. MEIO AMBIENTE

PRINCÍPIO VII

Às empresas é solicitada a adoção de uma política preventiva diante de um desafio ambiental;

PRINCÍPIO VIII

De empreender iniciativas que promovam uma maior responsabilidade ambiental; e.

PRINCÍPIO IX

Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que respeitem o meio ambiente.

14. LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO

PRINCÍPIO X

As empresas devem se empenhar na luta contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno.

15. CONCLUSÃO

O presente Código de Ética reflete o espírito das ações a serem adotadas por todos os empregados e representantes da Companhia. Mais do que uma norma orientadora de funcionamento, este Código reflete os valores éticos e morais de seus idealizadores e acionistas, devendo, portanto, servir de guia para a rotina corporativa, de forma que os mencionados valores éticos e morais sejam diariamente reafirmados nas decisões individuais.