

# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Controle de revisão				
Número	Controle	Elaborado por:	Aprovado por:	Data
00	Elaboração inicial	Raphaela Arguelles	Eduardo Lobianco e Fabio Matheus	01/02/2024
01	Inclusão de informações e marca	Raphaela Arguelles	Eduardo Lobianco e Fabio Matheus	21/03/2024
02	Alteração do layout	Raphaela Arguelles	Eduardo Lobianco e Fabio Matheus	24/05/2024
03	Revisão geral	Raphaela Arguelles	Eduardo Lobianco e Fabio Matheus	16/09/2024

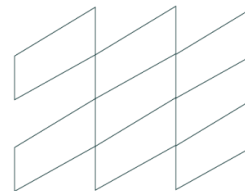
## 1. OBJETIVOS DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

O presente Código de Conduta Ética tem por objetivo estabelecer e disseminar compromissos de conduta que devem ser seguidos, orientando as atitudes diárias de todos os colaboradores (conselheiros, diretores, funcionários, estagiários e aprendizes) e parceiros (todo e qualquer parceiro de negócio da Mira Energia (“Companhia”), inclusive clientes, fornecedores, consultores temporários, agentes, sociedades consorciadas ou quaisquer outros terceiros), levando em conta toda a legislação aplicável, em especial a Lei 12.846/2013 (Anticorrupção).

Adicionalmente, o Código de Conduta Ética reflete o comprometimento da Companhia com seus colaboradores, parceiros e comunidades a qual está inserida, no intuito de criar uma relação de confiança mútua e cooperação. Este Código não esgota o tema, por este ser amplo e dinâmico e, desta forma, devemos atuar sempre com cuidado, diligência, ética, boa-fé, respeito e honestidade.

A alta direção da Companhia está firmemente comprometida com os princípios e diretrizes estabelecidos neste Código de Conduta e Ética. A liderança, em todos os níveis hierárquicos, dá exemplo, demonstrando um compromisso sincero com nossos valores e práticas éticas. Este comprometimento é essencial para garantir que todos os colaboradores e parceiros atuem em conformidade com o Código e mantenham a integridade e a reputação da Companhia.

Em caso de dúvidas, suspeitas, preocupações ou situações que possam indicar condutas não condizentes às expectativas da Companhia, condutas ilegais ou antiéticas, práticas contábeis questionáveis, vulnerabilidades aos controles patrimoniais, ou quaisquer outras preocupações que possam colocar em risco nossa imagem e reputação, contate os membros do Comitê de Ética e/ou utilize nossos canais de comunicação.



A confidencialidade de seu contato é assegurada. Lideramos, em todos os níveis hierárquicos, pelo exemplo, demonstrando compromisso com nossos valores, e procuramos agir com integridade e ética.

Com a aderência de todos, visamos garantir que o desempenho de nossas atividades esteja em concordância aos princípios estabelecidos neste Código.

## **2. ABRANGÊNCIA**

O Código de Conduta Ética é aplicável a toda a Mira Energia e seus ativos.

Estão abrangidos por este Código todos os colaboradores (conselheiros, diretores, funcionários, estagiários e aprendizes) e parceiros (todo e qualquer parceiro de negócio da Companhia, inclusive clientes, fornecedores, consultores temporários, agentes, sociedades consorciadas ou quaisquer outros terceiros).

A observância deste Código pelos terceiros não configura subordinação, nem altera a natureza cível/contratual da relação.

### **2.1. POLÍTICAS DA MIRA ENERGIA**

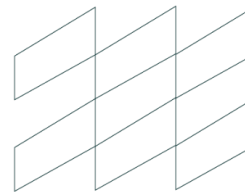
**Política Ambiental:** tem como finalidade estabelecer um marco de referência para integrar a proteção da natureza e o meio ambiente, na estratégia da Mira Energia, bem como definir os princípios de atuação para a gestão do meio ambiente e do capital natura

**Política Antifraude e Anticorrupção:** aplicável às práticas de fraude incluindo: corrupção (conflito de interesse, suborno, gratificações ilegais); manutenção de registros financeiros, contábeis e controles internos; e a manutenção dos ativos da Companhia.

**Política de Benefícios, Utilização de Equipamentos e Materiais da Companhia e Reembolso de Despesas:** tem como finalidade dispor sobre os benefícios oferecidos pela Mira Energia, assim como regras de utilização de seus materiais e equipamentos.

**Política de Brindes e Entretenimento:** complementa as disposições relevantes do Código de Conduta Ética e da Política Antifraude e Anticorrupção e, essencialmente, busca estabelecer as diretrizes para a entrega, oferta, promessa e recebimento de Brindes, Presentes e Entretenimento por parte dos colaboradores da Companhia ou de terceiros agindo no interesse ou em benefício da empresa, tendo em vista a necessidade de evitar conflitos de interesses reais, potenciais ou percebidos e situações que possam caracterizar suborno ou corrupção pública ou privada.

**Política de Consequências e Medidas Disciplinares:** tem o objetivo de estabelecer requisitos gerais para a tomada de decisão, quanto às medidas disciplinares, assegurando a conformidade com as políticas internas e a legislação aplicável.



Política de Privacidade e Proteção de Dados: tem como objetivo apresentar de maneira clara e transparente a responsabilidade de proteger os dados em tratamento, a fim de garantir aderência a todos os direitos e deveres expressos na Lei Geral de Proteção de Dados (nº 13.709/2018) entre os titulares dos dados e a Mira Energia.

Política de Saúde e Segurança no Trabalho: estabelecer diretrizes claras para o controle e gerenciamento de riscos ocupacionais, garantindo a saúde física e mental dos colaboradores, terceiros e visitantes. A política visa promover um ambiente de trabalho seguro e em conformidade com a legislação, as melhores práticas internacionais.

Política Responsabilidade Social, Recursos e Direitos Humanos: tem como finalidade estabelecer um marco de referência de responsabilidade social na estratégia da Mira Energia, bem como definir os princípios de atuação para a gestão social.

### **3. DEFINIÇÕES**

Assédio: ato que viola a dignidade de uma pessoa, compreendendo até mesmo atos que infringem seus direitos.

Assédio Moral: toda conduta praticada pelo empregador, seja ele o chefe ou um superior hierárquico, ou pelos colegas de trabalho que atinja a dignidade da pessoa, provocando um sentimento de humilhação.

Assédio Sexual: uma ação de ordem sexual não consentida pela vítima e pode ocorrer na forma de comentários ou mesmo de contatos físicos. O assédio sexual é considerado crime, podendo o ofensor ser punido com até 15 anos de reclusão nos casos mais graves

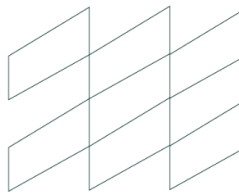
Bullying: consiste na prática de atos violentos, intencionais e repetidos com o intuito causar danos à vítima, que sofre intimidação sistemática por meio de ameaças físicas ou psicológicas, humilhação pública, coação ou mesmo discriminação

Discriminação: ato de distinguir de acordo com gênero, raça, etnia, condição social, religião ou mesmo deficiência. Nesse caso, uma ou mais pessoas podem excluir ou se manter distante de alguém ou de algum grupo devido a tais fatores.

Diversidade: noção que se refere à diferença, à variedade, à abundância de coisas distintas ou à divergência.

### **4. COMITÊ DE ÉTICA**

O Comitê de Ética da Mira Energia é o órgão de governança superior responsável por monitorar e preservar a aderência aos valores e compromissos de condutas estabelecidos neste documento. Reforçamos que todos nós somos responsáveis por ler, compreender e aplicar os compromissos de conduta em nossos cotidianos de trabalho, bem como todas as políticas e procedimentos da empresa.



O Comitê de Ética atua com total autonomia e liberdade em suas decisões. Essa autonomia é essencial para garantir a imparcialidade e a eficácia na supervisão e implementação das políticas e procedimentos éticos. O Comitê é independente em sua capacidade de tomar decisões e aplicar medidas, assegurando que suas ações estejam alinhadas com as melhores práticas de governança e integridade.

#### **4.1. O COMITÊ DE ÉTICA DA COMPANHIA É RESPONSÁVEL POR:**

- Esclarecer dúvidas sobre este Código;
- Analisar e investigar as denúncias e violações, definir os planos de ação, e medidas disciplinares;
- Realizar treinamentos sobre condutas abordando todos os itens deste código;
- Revisar e atualizar este Código periodicamente com base nos riscos e necessidades da Companhia.

As reuniões formais do Comitê de Ética ocorrem em periodicidade mínima de uma vez por ano e sempre que houver necessidade.

#### **4.2. O COMITÊ DE ÉTICA É FORMADO POR:**

**Rodrigo Rocha**

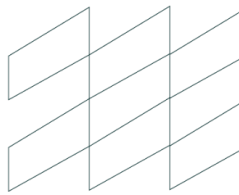
**Eduardo Lobianco**

**Cynthia Siconetto**

### **5. REONSABILIDADES**

#### **5.1. É DEVER DE TODOS NÓS:**

- Ler, compreender e aplicar o Código de Conduta Ética no seu cotidiano de trabalho, bem como todas as políticas e procedimentos da empresa;
- Sempre cumprir a lei;
- Comunicar situações que indiquem ou caracterizem violação das condutas esperadas, valores e/ou de qualquer outra política da empresa;
- Não prejudicar ou fraudar a empresa;
- Cooperar e manter sigilo absoluto sobre qualquer investigação interna a qual tenha tido conhecimento ou tenha sido envolvido;
- Não questionar, repreender ou pressionar as pessoas, sejam colaboradores, clientes ou fornecedores que levantarem questões de natureza ética às pessoas ou departamentos responsáveis.



## **5.2. SÓCIOS, ACIONISTAS, CONSELHEIROS, EXECUTIVOS E GESTORES:**

- Zelar pelos nossos valores corporativos, condutas esperadas e cumprimento de nossas políticas e procedimentos;
- Apoiar e orientar pessoas com quem nos relacionamos;
- Estimular o trabalho em equipe;
- Servir de exemplo através de nossa conduta, tanto para com os nossos funcionários quanto para com os nossos colaboradores, e perante a comunidade;
- Encorajar atitudes que estejam de acordo com o Código de Conduta Ética.

## **5.3. TERCEIROS (“PARCEIROS”)**

Este Código tem a finalidade de difundir o que entendemos ser as boas práticas de conduta ética nos negócios. Convidamos e encorajamos nossos parceiros a contribuírem com estas ações por meio da adesão e sugestões de melhorias. Conhecer e cumprir nosso Código de Conduta Ética é premissa para fazer negócios conosco.

## **6. COMPROMISSOS DE CONDUTA**

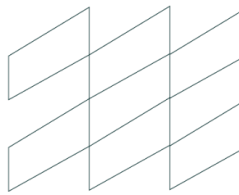
Os compromissos de conduta representam o comportamento esperado de todos os membros da empresa, eles são, na prática, os nossos valores refletidos no dia a dia de trabalho.

Listamos alguns compromissos a fim de entender quais condutas devemos seguir e quais devemos não seguir/repudiar.

Mais uma vez, é importante ressaltar que nosso Código de Conduta Ética não esgota o tema, por este ser amplo e dinâmico. Portanto, em caso de dúvidas contate os membros do Comitê de Ética e/ou utilize nossos canais de comunicação.

### **6.1. Ambiente de Trabalho**

As relações entre a Companhia, seus colaboradores e terceiros, devem estar orientadas pelos nossos valores de colaboração, segurança e sustentabilidade, excelência, integridade e transparência, respeito e realização. Prezamos pela ética, boa comunicação, cooperação interna, respeito e apoio mútuo.



## **6.2. Não tolerância à discriminação e incentivo a diversidade e inclusão**

Respeitamos a diversidade, não apoiamos a discriminação de qualquer natureza, seja baseada em raça, sexo, religião, credo, nacionalidade, necessidade especial, idade, orientação sexual, incapacidade física ou mental. Acreditamos que todos os nossos colaboradores, terceiros e clientes tem o dever de promover tratamentos de referência ao próximo de modo honesto, justo, digno e respeitoso. Não é permitido promover, premiar ou favorecer colaboradores por qualquer outra razão que não seja a competência técnica ou desempenho.

## **6.3. Não tolerância a assédio e abuso de poder**

Trataremos uns aos outros com respeito mútuo e dignidade. Não toleramos assédio de qualquer natureza, seja verbal, moral, sexual, ou situações abusivas que configurem pressões, intimidações ou ameaças com quem quer que nos relacionemos, independentemente de nível hierárquico, social ou interesse comercial.

A Companhia é comprometida em criar e manter um ambiente profissional no qual não há lugar para o abuso e assédio sexual e, ainda, que não será tolerado que qualquer colaborador, parceiro ou representante da Companhia incorra em qualquer ato similar.

## **6.4. Garantia de não retaliação e respeito mútuo**

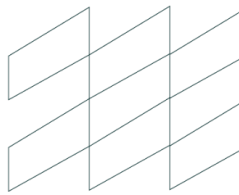
Asseguramos a não retaliação a todos os que fizerem manifestações de boa-fé, em qualquer nível hierárquico. Sempre ouviremos suas sugestões, preocupações, suspeitas e dúvidas. Entendemos que essa comunicação possui papel importante para um ambiente de trabalho e relacionamento comercial saudável e produtivo.

O termo “boa-fé”, nesse contexto, demonstra a tentativa sincera de confirmar os princípios e valores que norteiam nosso Código de Conduta Ética, bem como nossas regras e políticas internas, contribuindo para um ambiente de trabalho transparente e saudável.

## **6.5. Uso de recursos e proteção de ativos**

É responsabilidade de todos que agem em nosso nome zelar pelo bom uso e conservação de nosso patrimônio e recursos disponibilizados, cuja finalidade é direcionada aos negócios.

Os ativos, recursos e bens da Companhia são de propriedade da Companhia e não podem ser emprestados, cedidos e/ou doados sem a devida autorização, a menos que sejam legalmente exigidos.



## **6.6. Uso de recursos de tecnologia da informação e de informática**

Nossos recursos de tecnologia da informação e de informática deverão ser utilizados para os fins empresariais. Todos os equipamentos e dados armazenados em nossos computadores e servidores, assim como mensagens enviadas e recebidas são de propriedade exclusiva da Companhia e não serão consideradas particulares.

As senhas corporativas são pessoais e intransferíveis, pois as informações inseridas, geradas ou alteradas nos sistemas assim como as aprovações realizadas, são de responsabilidade exclusiva do usuário eletrônico que acessou o sistema. Programas de computadores protegidos por direitos autorais, desenvolvidos internamente e/ou por contratos de licenciamento, não devem ser copiados. Da mesma forma, é proibida a instalação de programas em nossos computadores que não tenham sido autorizados pelas áreas competentes.

Reitera-se que devem ser seguidas as orientações da POL-003- Política de Benefícios, Utilização de Equipamentos e Materiais da Companhia e Reembolso de Despesas.

## **6.7. Confidencialidade das informações**

É nossa responsabilidade entender e cuidar das informações confidenciais as quais temos acesso em função de nossas atividades profissionais. Não é permitido a divulgação dessas informações sem autorização expressa dos diretores da companhia.

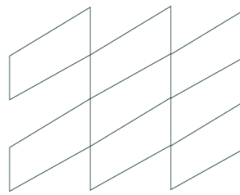
A obrigação de manter a confidencialidade das informações aplica-se não apenas durante o período de vigência do contrato, mas também após a rescisão contratual, independentemente da duração do contrato. Isso inclui informações relacionadas à Companhia, às empresas do grupo econômico e aos clientes, às quais o empregado teve acesso durante o período de trabalho.

Para garantir a conformidade com estas obrigações, a Companhia pode adotar medidas adicionais, como a implementação de cláusulas específicas em contratos, aplicação de penalidades e acordos de confidencialidade.

## **6.8. Proteção de Dados Pessoais**

Na Companhia temos um compromisso com a privacidade e com a proteção de dados pessoais, prezando pelo máximo respeito à legislação aplicável, em especial a Lei Geral de Proteção de Dados ("LGPD").

Nossa atuação é pautada pelo mais amplo atendimento aos ditames legais, em especial aos seguintes temas: (i) respeito aos princípios, à boa-fé e fundamentos da LGPD; (ii) tratamento de dados pessoais sempre dentro dos parâmetros legais; (iii) cuidados com o compartilhamento e armazenamento de dados pessoais e (iv) atendimento em prazo legal aos pedidos de titulares de dados.



Qualquer tratamento de dados pessoais em desacordo com essas premissas, seja por algum funcionário da Companhia ou fornecedor, deve ser reportado ao nosso Encarregado de Dados:

**Eduardo Lobianco**

## **6.9. Conflito de Interesses**

Nossos interesses pessoais não podem se confundir com os interesses da empresa. Evitaremos situações que possam ou pareçam criar conflito entre nossos interesses pessoais e os das empresas. Por isso, nossas decisões de negócio devem ser baseadas nas políticas e procedimentos da empresa, e devem ser éticas, justas, imparciais, guiadas pelo bom senso, motivadas pela objetividade, lealdade e transparência com os interesses da empresa.

Os interesses pessoais envolvem os de nossos familiares, amigos, organizações das quais nós ou pessoas de nosso relacionamento pessoal façam parte. Procuraremos evitar, nos afastar e comunicar situações que aparentem conflito de interesses, mesmo que as circunstâncias não sejam provocadas ou intencionais.

## **6.10. Situações de Parentesco**

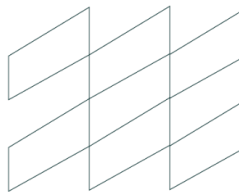
Nossas contratações são baseadas no talento, visão, qualificação, desempenho profissional, competência e respeito mútuo. Assim, aceitamos a contratação de colaboradores ou terceiros que tenham parentesco, mesmo direto (pais, irmãos, cônjuges e filhos), desde que estas pessoas não tenham atividades, funções ou responsabilidades em um mesmo departamento, respondendo a um mesmo gestor direta ou indiretamente, ou que possam afetar a contratação, avaliação, promoção, demissão ou rescisão de contrato do outro. Vale salientar a atenção que devemos ter para qualquer situação que envolva parentes de colaboradores, empresas dirigidas ou formadas por ex-colaboradores ou seus parentes que possa gerar uma situação ou aparência de conflito de interesses.

## **6.11. Participação em atividades profissionais paralelas**

Colaboradores que tenham atividades profissionais paralelas às suas funções exercidas na Companhia deverão se atentar para que isso não conflite ou concorra com as suas atribuições e compromissos profissionais conosco acordados. Desta forma, não poderão ser utilizados quaisquer recursos, meios, facilidades ou benefícios da empresa para esta atividade paralela, tampouco o horário de trabalho acordado em contrato.

Qualquer contexto que possa gerar uma situação ou aparência de conflito de interesses deverá ser comunicada ao seu gestor imediato e ao Comitê de Ética, de modo a evitar interpretações equivocadas ou gerar riscos para a empresa, conforme POL-002- Política Antifraude e Anticorrupção.





Além disso, estas atividades paralelas não poderão estar relacionadas aos nossos concorrentes ou funções por eles exercidas, tampouco causar ou aparentar conflito de interesses com as suas atividades realizadas em nossas empresas.

## **6.12. Investimentos pessoais e informações privilegiadas**

Poderemos ter acesso a informações confidenciais e privilegiadas que podem influenciar decisões de investimento ou gerar uma vantagem injusta. Todos nós, independentemente do nível hierárquico ou posição, não nos utilizaremos destas informações para tirarmos proveito ou obtermos qualquer vantagem indevida, pessoal ou para qualquer outra pessoa, bem como não divulgaremos tais informações a terceiros, mesmo que seja um familiar ou amigo próximo.

## **6.13. Relacionamento com o Governo**

Entendemos que o relacionamento com o governo é a interação da empresa, ou terceiros agindo em seu nome com órgãos ou agentes públicos. Nestas relações é nossa responsabilidade resguardar a imagem e reputação da empresa e, por isso, nossas ações devem refletir as orientações contidas neste documento e não podem dar margem para desconfianças e interpretações sobre nossas verdadeiras intenções.

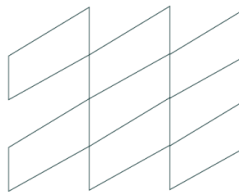
No relacionamento com o governo, temos que evitar privilégios de qualquer natureza, conduzir negócios com transparência, não fazer promessas que não possamos cumprir, que não estejam de acordo com o Código de Conduta Ética ou que violem a lei.

Disponibilizamos no site da empresa nossa Política Anticorrupção e Antifraude, que estabelece as diretrizes e os procedimentos que devem ser seguidos por nossos colaboradores.

## **6.14. Brindes, Presentes e Entretenimento**

Entendemos que a troca de brindes e presentes comerciais, bem como a participação em eventos corporativos, faz parte da rotina de negócios das Empresas. Por isso, a oferta ou aceite de brindes, presentes e entretenimento devem estar inseridos no contexto de negócios de modo a evitar quaisquer situações que possam ser interpretadas ou darem a impressão de que possam comprometer nossa conduta profissional, influenciar nossas decisões ou, de alguma forma, criar uma contrapartida ou retribuição.

Para evitar a impressão de relações impróprias, disponibilizamos no site da Companhia nossa Política de Brindes, Presentes e Entretenimento que estabelece as diretrizes e os procedimentos que devem ser seguidos por nossos colaboradores.



## **6.15. Atividades e Doações Políticas**

Os colaboradores podem decidir apoiar partidos, campanhas políticas ou candidatos a cargos públicos individualmente. Estas serão ações isoladas, pessoais e totalmente independentes, que, portanto, não se confundem com os interesses de nossa Companhia. Ressaltamos que, no Brasil, não é permitido que a Companhia e seus sócios façam doações políticas direta ou indiretamente. Portanto, nós não realizamos doações políticas tanto para candidatos ou para partidos políticos em qualquer lugar do mundo em que a Companhia tenha negócios, seja de forma direta, através de terceiros ou por meio de seus sócios.

## **6.16. Registros e livros corporativos**

Todos nós somos responsáveis e a Companhia realiza todos os registros financeiros e contábeis de forma precisa e transparente, contendo todos os detalhes das transações e documentos comprobatórios necessários, bem como todo e qualquer pagamento feito direta ou indiretamente em nosso nome, sem exceções.

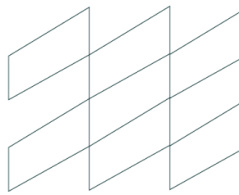
Tomamos todos os cuidados devidos para resguardar, proteger e acessar adequadamente todas as informações confidenciais e sigilosas de nossas atividades e arquivaremos todos os documentos físicos e eletrônicos com atenção e cuidado devidos.

## **6.17. É nossa responsabilidade:**

- 1) Zelar para que todos os registros contábeis e financeiros sejam:
  - Verdadeiros;
  - Completos; e
  - Detalhados.
  
- 2) Garantir que todas as transações:
  - Sejam transparentes;
  - Sejam precisas;
  - Traduzam a realidade financeira; e
  - Incluam informações e documentos suportes claros que as identifiquem e que não deixem dúvidas quanto aos motivos dos pagamentos, despesas ou reembolsos.

## **6.18. Nossa imagem e reputação**

É dever de todo aquele que atua em nosso nome cuidar da nossa imagem, valores e reputação dentro e fora do contexto de suas atividades profissionais, incluindo sites e redes sociais. Portanto, para cumprir a lei, nosso Código de Conduta Ética e nossas políticas e procedimentos, alguns cuidados deverão ser observados:



- Em ambientes externos às suas atividades profissionais, enquanto estiver utilizado uniforme e/ou crachá, aja de acordo com nossos valores;
- Na publicação de informações e opiniões em sites e redes sociais, mantenha uma conduta em conformidade com a ética, o sigilo profissional, o respeito e a reputação da empresa, além de sinalizar que suas declarações são opiniões pessoais, não relacionadas com a opinião da empresa;
- Evite tratar de assuntos de trabalho em ambientes inadequados e na presença de terceiros. Caso isso ocorra, não forneça informações que possam atentar contra o sigilo profissional e a ética.

## 6.19. Comunicação Externa

Todo contato profissional com qualquer órgão de imprensa deverá, obrigatoriamente, ser autorizado previamente pela diretoria da Companhia.

## 6.20. Não é permitido a nenhum colaborador:

- **Dar qualquer tipo de entrevista ou consentir tomada de imagem sua ou de seu local de trabalho**, seja em vídeo, áudio ou fotografia sem a prévia autorização da área da diretoria da Companhia;
- **Em sua interação nas redes sociais, constranger ou expor a Companhia e os demais colaboradores**, seja por meio de comentários, divulgação de fotografias, vídeos ou áudios, ou qualquer outra maneira de registro visual.

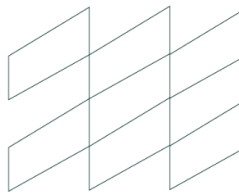
Para garantir a conformidade com estas obrigações, a Companhia pode adotar medidas adicionais, como a implementação de cláusulas específicas em contratos, aplicação de penalidades e acordos de confidencialidade.

## 6.21. Na interação com as comunidades no entorno de suas atividades, os colaboradores deverão:

- **Manter o diálogo respeitoso e transparente**, fornecendo informações para acompanhamento das atividades, viabilizando a tomada de decisões e garantindo que a prestação de contas seja baseada em elementos qualitativos e quantitativos;
- **Manter canais de diálogo** para recebimento de pleitos e garantir a resposta a eventuais demandas em tempo hábil.

## 6.22. Obediência à Lei

Observaremos todas as leis, regulamentações e diretrizes corporativas a nós relacionados. Em alguns casos, nossos valores podem estabelecer padrões mais elevados do que aqueles exigidos pela legislação e



regulamentações. Todos nós devemos cumprir com as leis, regras e regulamentos que regem as operações da Companhia.

### **6.23. Normas trabalhistas**

Cumpriremos todas as legislações trabalhistas, códigos, regulamentações e convenções aplicáveis que dizem respeito a remuneração, jornada e segurança no trabalho. Não aceitamos e não compactuamos com quem utiliza mão de obra escrava e trabalho infantil, seja no contexto de nossas atividades comerciais ou por parte de nossos parceiros de negócios.

### **6.24. Fraude e Corrupção**

Não toleramos fraude seja por corrupção (conflito de interesse, suborno, gratificações ilegais); registros financeiros, contábeis e controles internos fraudulentos; ou apropriação indébita de ativos, para agentes ou órgãos públicos, ou qualquer parte privada. Nosso compromisso diário com a ética e com nossa reputação é totalmente incompatível com atitudes fraudulentas e inidôneas em qualquer nível.

Todas as nossas relações comerciais, cessões, acordos e negócios com terceiros devem ser claros, transparentes, regidos por contrato e passar por todas as aprovações necessárias.

Para mais detalhes deve ser consultada a Política Antifraude e Anticorrupção da Mira Energia.

### **6.25. Prevenção a Lavagem de Dinheiro**

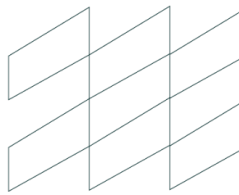
Nós não daremos apoio financeiro ou forneceremos qualquer tipo de assistência a quem quer que esteja envolvido em atividades criminosas. Da mesma forma, não ajudaremos, executaremos, compartilharemos ou seremos coniventes com procedimentos por meio dos quais indivíduos ou empresas tentem ocultar recursos advindos de atividades criminosas ou tentem fazê-los parecer lícitos. Por isso, nos empenhamos para cumprir a lei de prevenção de lavagem de dinheiro e normas correlatas.

### **6.26. Livre concorrência**

Não realizamos acordos formais ou informais com nossos concorrentes para manipular preços ou licitações públicas e privadas. Observamos e cumprimos todas as leis concorrenciais e demais legislações que protegem a livre competição.

### **6.27. Saúde e segurança**

Promovemos um ambiente saudável e seguro, sem violência ou influências negativas que possam nos desviar de nossas responsabilidades, valorizando a vida, preservando a saúde física e mental e a integridade em conformidade com as normas de segurança do trabalho e meio ambiente.



Nosso objetivo é minimizar possíveis riscos de acidentes por meio da atuação proativa de nossos colaboradores e fornecedores. Da mesma forma, esperamos que nossos terceiros propiciem ambiente saudável e com condições seguras de trabalho aos seus colaboradores, bem como ofereçam seus produtos e serviços com qualidade, de acordo com as melhores práticas de mercado e com aquilo que contratamos.

### **6.28. Não arriscaremos nossa própria segurança ou a dos demais trabalhando sob o efeito ou influência de:**

- substâncias ilegais;
- entorpecentes;
- álcool;
- drogas prescritas por médico, que afetem a nossa consciência e discernimento.

### **6.29. Esta postura não será aceita durante o horário de trabalho e em nossas dependências**

De igual forma, armas de nenhuma espécie são permitidas em nossas dependências, salvo para pessoas autorizadas pela lei a portarem determinada arma e mediante justificativa por sua condição profissional. Também não é permitido comercializar qualquer mercadoria nas dependências da empresa.

### **6.30. Sustentabilidade**

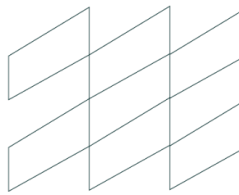
Estamos preocupados com questões objetivando minimizar o impacto socioambiental de nossas operações, cumprindo rigorosamente as legislações, diretrizes e padrões de mercado aplicáveis. Apoiamos ativamente as iniciativas de nossos terceiros e clientes em manter seus serviços e produtos em conformidade com os padrões de uma empresa sustentável.

### **6.31. Melhoria contínua**

Incentivamos todos aqueles que atuam em prol da excelência de nossos negócios a se expressarem e identificarem ações de melhoria nos ambientes de nossas empresas e ter os mais altos níveis de desempenho, motivando assim, a melhoria contínua de nosso desempenho e eficiência.

## **7. MEDIDAS DISCIPLINARES E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS**

Os colaboradores que comprovadamente descumprirem ou não observarem as disposições deste Código, políticas e procedimentos da Companhia, estarão sujeitos às seguintes medidas disciplinares, observada a gravidade das condutas e eventual reincidência na violação do Código:



- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão de até 30 dias corridos;
- Rompimento do vínculo existente entre a empresa e o infrator.

As aplicações de qualquer uma das medidas disciplinares acima descritas serão definidas pelo Comitê de Ética e/ou outro responsável, considerando a independência, de acordo com a gravidade da infração.

A aplicação de uma medida disciplinar não depende de outra, sendo possível, por exemplo, o rompimento do vínculo existente entre a empresa e o infrator sem necessidade de advertência anterior.

Além das medidas disciplinares internas, os colaboradores e parceiros que violarem o Código de Conduta e outras políticas da Companhia poderão estar sujeitos a consequências jurídicas adicionais, conforme a natureza e a gravidade da infração. Tais consequências podem incluir:

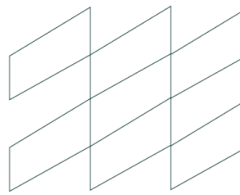
- Processos Cíveis: A Companhia poderá buscar reparação por danos sofridos como resultado de condutas que infringem suas políticas e procedimentos. Isso pode envolver ações judiciais para recuperar prejuízos financeiros e compensar qualquer dano causado.
- Sanções Penais: Se a infração também constituir um crime conforme a legislação vigente, a Companhia pode colaborar com as autoridades legais para a investigação e responsabilização penal do infrator. Isso pode resultar em sanções penais, incluindo multas e penas de prisão, conforme aplicável.
- Responsabilidade Solidária: Em casos em que a conduta do colaborador ou parceiro cause danos a terceiros, a Companhia poderá ser responsabilizada conjuntamente, o que pode resultar em ações legais contra a Companhia e seus representantes.

Caso a Companhia tenha conhecimento de qualquer ato ilícito, ela poderá, dependendo das circunstâncias, decidir reportar tais condutas para as autoridades relevantes. A Companhia está comprometida em cooperar com investigações legais e fornecer toda a assistência necessária para assegurar a responsabilização adequada.

## **8. CANAIS DE COMUNICAÇÃO**

A suspeita de qualquer atividade realizada em desacordo com os valores, este código, com as políticas e procedimentos da Companhia, e/ou ainda, em desacordo com a legislação aplicável e vigentes à época da atividade reportada, deverá ser imediatamente informada ao Comitê de Ética, que através do procedimento de tratamento de denúncias, promoverá a investigação dos fatos ocorridos.

O Comitê de Ética incentiva o registro de eventuais denúncias em nossos canais de denúncias, que podem ser acessados por:



**Site: [www.canaldedenuncias.com.br/miraenergia](http://www.canaldedenuncias.com.br/miraenergia)**

**Telefone: 0800 777 07 85**

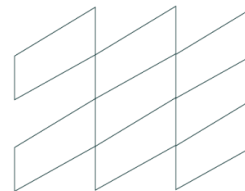
As comunicações nos canais de denúncias podem ser realizadas de maneira confidencial e anônima, caso o denunciante assim desejar, sendo garantido o anonimato e a proteção necessária à plena realização da denúncia.

O colaborador que denunciar, de boa fé, uma violação ou suspeita de violação estará protegido contra quaisquer atos de retaliação por parte da Companhia.

Nós valorizamos a ajuda dos colaboradores que identificam possíveis problemas que precisam ser investigados e garantimos a confidencialidade dos assuntos tratados. Além disso, a Companhia assegura que nenhum colaborador poderá sofrer qualquer tipo de retaliação por realizar de boa fé uma comunicação em nossos canais.

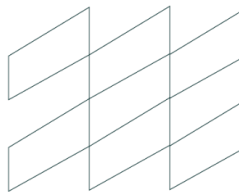
Para assegurar a integridade e a eficácia do processo de apuração, é crucial que todos os colaboradores ajam com transparência e cooperem plenamente durante a investigação. Medidas específicas foram estabelecidas para tratar de qualquer tentativa de atrapalhar, influenciar ou manipular o processo de apuração de denúncias:

1. **Ações Inadequadas e Sanções:** Qualquer colaborador que tentar influenciar indevidamente, manipular ou obstruir o processo de apuração será sujeito a medidas disciplinares severas. Isso inclui tentativas de intimidar, coagir ou persuadir outros a mudar suas declarações ou a não colaborar com a investigação.
2. **Investigação de Tentativas de Manipulação:** A Companhia irá investigar qualquer alegação ou evidência de tentativa de manipulação ou obstrução com rigor. A descoberta de tais práticas pode levar à aplicação de medidas disciplinares, que podem incluir advertências, suspensão ou até mesmo o rompimento do vínculo empregatício, conforme a gravidade da conduta.
3. **Procedimento para Denúncias de Manipulação:** Caso um colaborador tenha conhecimento de tentativas de manipulação ou obstrução do processo de apuração, ele deve comunicar imediatamente ao Comitê de Ética ou utilizar os canais de comunicação disponíveis. A Companhia assegura que essas denúncias serão tratadas com a mesma confidencialidade e seriedade que as denúncias originais.
4. **Proteção ao Denunciante de Manipulação:** Assim como no caso das denúncias iniciais, os colaboradores que reportarem tentativas de manipulação ou obstrução também estarão protegidos contra retaliação, desde que ajam de boa-fé.



Nosso Procedimento para Recepção e Tratamento de Denúncias estabelece as diretrizes e os procedimentos que devem ser seguidos para a comunicação e tratamento de denúncias. Este procedimento é projetado para garantir a transparência e a justiça no tratamento de todas as questões levantadas.





### DECLARAÇÃO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Declaro ter recebido a cópia do Código de Conduta Ética vigente e estar ciente do seu conteúdo, comprometendo-me a adotá-lo integralmente durante a execução de minhas atribuições, bem como a manter o sigilo de toda e qualquer informação recebida no desenvolvimento das minhas atividades, inclusive após o rompimento do meu vínculo com a Mira Energia.

Nome: \_\_\_\_\_

Colaborador

Terceiro

Empresa: \_\_\_\_\_

CNPJ: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

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