

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE
Urca Energia Participações Ltda.

Elaboração	Revisão	Aprovação
Jurídico	Jurídico	Assembleia Geral Extraordinária
Vigência: a partir da aprovação e por prazo indeterminado		Versão: 1.0

Sumário

TÍTULO I.....	4
DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE	4
CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS	4
CAPÍTULO II.....	5
TÍTULO II	5
E VEDAÇÃO DE ATOS DECORRUPÇÃO E FRAUDE	5
CAPÍTULO I	5
PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE.....	5
CAPÍTULO II.....	7
Seção I	7
Seção II.....	8
Seção III	9
Seção IV Patrimônio das empresas	10
CAPÍTULO III	11
Seção I	11
Seção II.....	11
Seção III	12
Seção IV	12
Seção V.....	13
Seção VI	14
Seção VII	14
Seção VIII	15
CAPÍTULO IV	15
TÍTULO III	17
CAPÍTULO I	17
CAPÍTULO II DAS SANÇÕES	18
CAPÍTULO III	19
CAPÍTULO IV.....	20
TREINAMENTOS.....	20
DISPOSIÇÕES FINAIS	20

APRESENTAÇÃO

A Urca Energia Participações Ltda. (“Empresa”), certa de que basear todas as suas ações em princípios éticos e de integridade, reforça sua responsabilidade em promover uma gestão transparente, ratifica este compromisso ao aprimorar suas práticas de governança e integridade.

A Empresa reconhece a importância do respeito à dignidade das pessoas, do cumprimento das leis vigentes e do seu papel perante a sociedade. Desta forma, a Empresa formaliza esse compromisso por meio de um programa de integridade, que deve nortear a todos nas empresas. Aqui apresentamos o Código de Conduta Ética e Integridade da Empresa que poderá integrá-lo nos seus documentos normativos ou ainda replicá-lo sem prejuízo das diretrizes aqui estabelecidas.

A Empresa não tolera condutas éticas inapropriadas e considera que é dever de todos conhecer, cumprir e fazer cumprir esses valores.

Por ser uma norma de cumprimento obrigatório pela Empresa é importante que as pessoas sujeitas a este Código compreendam e vivenciem efetivamente as orientações nele previstas. Para uma atuação responsável, ética, transparente e de respeito mútuo, convidamos você a formalizar este compromisso com a Empresa, na busca constante de ser e ter excelência na nossa área de atuação.

TÍTULO I DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º. O Código de Conduta Ética e Integridade (“Código”) é um conjunto de normas que tem por objetivo:

- I. estabelecer parâmetros para orientar a conduta dos empregados e de todos os que direta ou indiretamente prestam serviços à Empresa;
- II. direcionar atitudes e comportamentos para preservação da ética e da integridade na prestação dos serviços constante do objeto social da Empresa;
- III. traçar orientações sobre prevenção de conflitos de interesses e vedações de atos de corrupção e fraude;
- IV. primar pela observância da missão, dos princípios, valores e preservação da e reputação da Empresa.

Artigo 2º. Sem prejuízo das disposições contidas na legislação e demais normativos e regulamentos da Empresa, as disposições deste Código de Conduta Ética e Integridade se aplicam aos Administradores, membros de comitês, empregados e demais colaboradores.

§ 1º. São considerados administradores aqueles designados para assumir a administração da Empresa, conforme Contrato Social e suas alterações.

§ 2º. São considerados empregados todos aqueles que possuem contrato de trabalho com a Empresa.

§ 3º. Os colaboradores abrangem os estagiários, aprendizes, dirigentes e empregados de empresas contratadas e prestadoras de serviço da Empresa.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS, VALORES E MISSÃO

Artigo 3º. Os administradores, os empregados da Empresa e seus colaboradores jamais deverão desprezar os elementos éticos em suas atividades e deverão defender os princípios, valores e as normas contidas neste Código, desenvolvendo suas atividades com respeito à dignidade humana, de forma planejada e sustentável.

Parágrafo Único: Todos deverão manifestar, em documento próprio, nos termos do “Termo de Compromisso” do Anexo I, seu compromisso em observar as normas deste Código.

Artigo 4º. As condutas profissionais e pessoais dos administradores e empregados devem ser norteadas sempre pelos princípios da boa-fé, honestidade, legalidade, moralidade, respeito e justiça, impessoalidade, imparcialidade, dignidade e decoro no exercício de suas funções, lealdade, cortesia, cooperação, presteza, assiduidade, pontualidade e eficiência.

TÍTULO II

PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

E VEDAÇÃO DE ATOS DE CORRUPÇÃO E FRAUDE

CAPÍTULO I

PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

Artigo 5º. Conflito de interesse é a situação gerada pelo confronto entre interesses da Empresa e os interesses privados ou de terceiros, que possa comprometer o interesse próprio ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho das funções na Empresa.

§ 1º. O indivíduo deve agir de modo a prevenir ou a impedir possível conflito de interesses e a resguardar informação privilegiada, observando as orientações contidas neste Código.

§ 2º. Suscita conflito de interesses as seguintes situações envolvendo as pessoas sujeitas a este Código:

I. a participação, individualmente ou em colegiado, em processos de negociação, análise ou de decisão, relativos a clientes ou fornecedores, que envolvam interesses pessoais ou de parentes até 3º grau;

II. a participação, individualmente ou em colegiado, em processos de negociação, análise ou de decisão, relativos a clientes ou fornecedores, que envolvam empresas das quais o indivíduo ou seus parentes até 3º grau sejam controladoras ou detenham participação societária relevante;

III. a realização de atividade que possa provocar dúvida a respeito da integridade, moralidade, clareza de posições e decoro do indivíduo, incluindo, mas não se limitando, aquelas relacionadas a pessoas jurídicas para as quais o indivíduo preste serviços, ou ocupe nelas um cargo de administração, ou por ser seu procurador.

§ 3º. O indivíduo deverá declarar-se impedido de tomar decisão ou de participar de atividades relacionadas à situação, quando perceber a possibilidade de existência de conflito de interesses. Havendo dúvidas sobre a ocorrência de conflito de interesses, deverá ser feita consulta ao Jurídico, que opinará especificamente a respeito.

§ 4º. É vedado, a qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas. A vedação se estende aos administradores, empregados, colaboradores dispensados, exonerados, destituídos ou demitidos.

§ 5º. A caracterização do conflito de interesse independe da existência de lesão ao patrimônio das empresas, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo indivíduo ou por terceiro, ou seja, a ocorrência de conflito de interesses independe do alcance efetivo do benefício, econômico ou não, pela pessoa.

CAPÍTULO II

ORIENTAÇÕES QUANTO À CONDUTA PROFISSIONAL E PESSOAL NOS RELACIONAMENTOS INTERNOS

Seção I

Dos sócios, Administradores e membros de comitês

Artigo 6º. Os sócios deverão tomar suas decisões com base na ética e na integridade, atuando com cuidado e diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração dos seus próprios negócios, satisfazendo as exigências da função social das empresas.

Artigo 7º. Os Administradores e membros de comitês deverão dar exemplo de aderência às disposições do Contrato Social e do Código de Conduta Ética e Integridade da Empresa, cabendo-lhes certificar que as diretrizes aqui traçadas sejam de pleno conhecimento e integralmente respeitadas.

Artigo 8º. No exercício de suas funções, os Administradores e membros de comitês da Empresa deverá pautar-se pelos padrões da ética, sobretudo no que diz respeito à integridade, moralidade, fidelidade, transparência, equidade, responsabilidade administrativa, assegurando que suas atividades sejam conduzidas com transparência e equidade e que delas não resultem benefícios pessoais a si próprios, seus familiares ou amigos.

Artigo 9º. Na condução dos negócios, os administradores das empresas devem agir cultivando a credibilidade junto aos sócios, buscando alcançar crescimento e rentabilidade para as empresas com responsabilidade social e ambiental.

Artigo 10. Os Administradores deverão manter o Comitê de ESG informado sobre eventuais atividades político-partidárias que venham a desenvolver, comprovando, sempre que solicitado, a inexistência de conflitos de interesses com as atividades que desenvolvem na Empresa.

Artigo 11. É vedado aos administradores da Empresa divulgar informação que possa causar impacto na cotação das eventuais ações das empresas e em suas relações com o mercado ou com clientes e fornecedores, sem autorização do órgão competente das empresas.

Seção II

Dos empregados e colaboradores

Artigo 13. Os empregados e colaboradores, objetivando defender os princípios, valores e normas contidas neste Código deverão:

- I. ter compromisso e zelo com os deveres funcionais, mantendo postura compatível com o ambiente de trabalho, valores e imagem das empresas;
- II. atuar sempre em defesa dos melhores interesses da Empresa e dos clientes, mantendo sob sigilo informações e negócios estratégicos das empresas;
- III. exercer suas atribuições com eficácia, eliminando situações que levem a erros ou atrasos na prestação do serviço;
- IV. manter-se atualizado com a legislação, principalmente quando relacionada ao exercício da função;
- V. participar de eventos e cursos indicados pela empresa;
- VI. utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para o exercício de suas funções;
- VII. facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito;
- VIII. agir de forma cortês e com atenção a todas as pessoas com quem se relaciona, respeitando a capacitação de cada um;
- IX. estar sempre atento e zelar pela saúde e integridade física pessoal e também dos colegas de trabalho, cumprindo as normas de segurança e medicina do trabalho;
- X. questionar as orientações contrárias aos princípios e valores das empresas;
- XI. preservar a imagem da Empresa, evitando qualquer ação ou atitude, individual ou coletiva, que vier a prejudicar esta imagem;
- XII. preservar o patrimônio físico da Empresa e do usuário, utilizando-o de forma correta para fins de trabalho;
- XIII. abster-se de exercer sua atividade com fins estranhos ao interesse das empresas, mesmo que observadas as formalidades legais;

XIV. ter autorização prévia dos Administradores para realizar conferências, palestras, apresentações e trabalhos escolares sobre a Empresa, bem como, fornecer material e informação para que terceiros os façam;

XV. atuar nas redes sociais respeitando a imagem e os valores da Empresa, bem como as orientações contidas neste Código.

Seção III

Das lideranças

Artigo 14. Os ocupantes de qualquer nível de liderança que comandem os empregados e fiscalizem os colaboradores devem, sem prejuízo do disposto no artigo 13:

- I. ser modelo da conduta para sua equipe, agindo com ética, de forma clara e inequívoca, buscando ser exemplo de moralidade e profissionalismo;
- II. buscar meios de manter o ambiente de trabalho harmonioso, cooperativo, participativo e produtivo;
- III. tratar os subordinados com civilidade e respeito, tratando as questões individuais com discrição;
- IV. promover o diálogo na sua equipe, incentivando a participação e colaboração criativa;
- V. resolver situações de conflito preferencialmente por meio de consenso, incentivando o comprometimento com as soluções acordadas;
- VI. fomentar o aperfeiçoamento técnico e incentivar o autodesenvolvimento profissional da equipe, requerendo os treinamentos necessários;
- VII. informar antecipadamente ao subordinado envolvido as mudanças em suas atividades ou em seu local de trabalho;
- VIII. promover a observância das orientações e políticas institucionais, e agir em sua defesa e divulgação;
- IX. ter o compromisso e postura compatível de zelar pelos valores e imagem das empresas.

Seção IV

Patrimônio das empresas

Artigo 14. Considera-se patrimônio da Empresa todas as formas de propriedades físicas e as imateriais, tais como bens móveis e imóveis, tecnologia da informação, propriedade intelectual e imagem, bem como dados e informações das empresas.

Artigo 15. Os bens, os equipamentos e as instalações das empresas se destinam exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pelas empresas.

Artigo 16. A utilização de quaisquer meios de comunicação da Empresa deve se restringir aos assuntos que sejam pertinentes ao trabalho.

Artigo 17. É obrigação de cada empregado manter limpo e organizado o local de trabalho, proteger os bens das empresas e usá-los para as finalidades previstas.

Artigo 18. Danificar qualquer bem pertencente ao patrimônio da Empresa, deteriorando-o, por descuido, má-vontade ou desperdício, constitui ofensa ao patrimônio passível de punição e ressarcimento, de acordo com a gravidade do ato.

Artigo 19. Os empregados devem estar sempre atentos e tomar as medidas de prevenções a roubos, apropriações indevidas, danos e uso impróprio de quaisquer bens da Empresa, utilizando os canais próprios de denúncias para informar qualquer dano ao patrimônio.

CAPÍTULO III

ORIENTAÇÕES QUANTO À CONDUTA PROFISSIONAL E PESSOAL NOS RELACIONAMENTOS EXTERNOS

Seção I

Fornecedores e prestadores de serviço

Artigo 20. As contratações de fornecedores e prestadores de serviços devem-se pautar pelos princípios éticos deste Código, com respeito às

s e às normas vigentes, observando-se o disposto na Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).

Artigo 21. As contratações serão conduzidas por meio dos processos previstos legalmente, com especial atenção à legislação ambiental, fiscal, tributária, previdenciária e trabalhista, abolindo o trabalho infantil e o trabalho forçado.

Artigo 22. Nenhum fornecedor ou prestador de serviço pode oferecer ou receber dos empregados da Empresa quaisquer tipos de vantagens, favores, presentes, doações, benefícios, ainda que sem valor comercial, capazes de configurar ameaça à independência e à imparcialidade no cumprimento do seu trabalho.

Seção II

Relacionamento com os clientes

Artigo 23. Na relação com os clientes, são deveres dos empregados, colaboradores e administradores:

- I. tratar com dignidade e respeito seus direitos;
- II. atender com profissionalismo, cortesia, civilidade, eficiência, transparência, clareza e precisão na solução de seu problema;

III. atuar com respeito e sem qualquer tipo de preconceito ou distinção de raça, etnias, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, preferências políticas e posição social.

Artigo 24. É vedado aos empregados exigir ou receber dos clientes quaisquer tipos de vantagens, favores, presentes, doações, benefícios, ainda que sem valor comercial, capazes de configurar ameaça à independência e à imparcialidade no cumprimento do seu trabalho.

Seção III

Relacionamento com a comunidade

Artigo 26. A Empresa, por meio de seus empregados, colaboradores e administradores, tem o compromisso de respeitar os valores culturais, reconhecendo a importância da comunidade para o desenvolvimento social das empresas.

Seção IV

Relacionamento com o meio ambiente

Artigo 27. A Empresa tem como compromisso e princípio o respeito e a preservação do meio ambiente e dos recursos hídricos, atuando de forma legal, preventiva e educacional, visando à sustentabilidade ambiental, a saúde e a qualidade de vida da população.

Artigo 28. Todos os empregados, colaboradores e administradores da Empresa deve desenvolver suas atividades com responsabilidade social e ambiental, visando à preservação do meio ambiente e a obediência à legislação ambiental.

Artigo 29. Os materiais utilizados na execução dos trabalhos na Empresa devem ser utilizados de forma racional, sempre para os fins a que se destinam, preservando o meio-ambiente.

Artigo 30. Deve-se sempre buscar minimizar qualquer impacto adverso ao meio ambiente, buscando armazenar apropriadamente materiais perigosos e procurando administrar corretamente o descarte dos produtos.

Seção V

Relacionamento com a imprensa e redes sociais

Artigo 31. As relações com a imprensa devem ser pautadas pela ética, confiança, respeito, objetividade, tempestividade e transparência, visando preservar valores e crenças da Empresa, seu conceito, sua imagem institucional e a reputação organizacional junto aos clientes, comunidades, governos e mercados.

Artigo 32. É vedado a pessoas não autorizadas realizar contato com a imprensa em nome da Empresa. Os contatos com a imprensa serão promovidos, exclusivamente, pelos porta-vozes designados pelos administradores ou pela área responsável pela comunicação corporativa.

Artigo 33. O contato com profissionais da imprensa tem caráter meramente informativo e não deve, em hipótese alguma, envolver favores ou pagamentos de nenhuma espécie.

Artigo 34. Não é permitida aos empregados e colaboradores a criação de perfis, grupos, publicações de imagens e vídeos em mídias sociais utilizando o nome da Empresa, salvo se houver autorização expressa dos administradores ou da área responsável pela comunicação corporativa.

Seção VI

Relacionamento com o sindicato e associações de classe

Artigo 35. O relacionamento com o sindicato e associações de classe deve ser conduzido em consonância com os princípios éticos previstos neste Código, mantendo uma relação de respeito às iniciativas e aos acordos coletivos celebrados, bem como:

- I. reconhecer a legitimidade de sindicatos e associações de classe e não praticar qualquer forma de discriminação contra os colaboradores que a eles se filiem.
- II. respeitar os aspectos legais e os direitos individuais referentes à obrigatoriedade de contribuições com os sindicatos e as associações de classe.

Seção VII

Recebimento de presentes

Artigo 36. As pessoas sujeitas a este Código comprometem-se a não receber, em razão de suas atribuições, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, inclusive convites de caráter pessoal para viagens, hospedagens e outras atrações, salvo nos casos protocolares em que houver reciprocidade.

Parágrafo Único: Não se consideram presentes para os fins deste artigo, os brindes que não tenham valor comercial e forem distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas e que não ultrapassem o valor total igual ou inferior a R\$ 200,00 (cem reais), devendo ser considerada, para este fim, a soma, em um mesmo ano civil, dos valores unitários de todos os itens enviados por uma mesma empresa/entidade.

§ 1º. Os presentes acima desse valor deverão ser prontamente devolvidos ao ofertante e, caso não possam ser devolvidos, por qualquer motivo, deve ser informado e destinado à área de CSC através do e-mail ouvidoria@urcaenergia.com.

§ 2º. O compromisso deste artigo aplica-se igualmente ao cônjuge, companheiro ou parente até segundo grau.

Seção VIII

Participação e doação política

Artigo 37. A participação dos empregados, colaboradores e administradores no processo político é um direito individual respeitado pela Empresa.

Artigo 38. O empregado, colaborador e administrador que pretende candidatar-se a cargo eletivo não poderá vincular o registro de sua candidatura ao nome da Empresa nem exercer tal atividade em prejuízo ao cargo que ocupa durante o horário normal de expediente ou em detrimento de qualquer de suas obrigações laborais.

Artigo 39. É vedada a utilização de quaisquer recursos, uniformes, veículos, espaços e imagens da Empresa para atender a interesses políticos pessoais ou partidários.

Artigo 40. Nos eventos político-eleitorais de que participar, o empregado não poderá fazer promessa, ainda que de forma implícita, cujo cumprimento dependa do cargo que esteja exercendo.

CAPÍTULO IV

VEDAÇÃO DE ATOS DE CORRUPÇÃO E FRAUDE

Artigo 41. Constituem atos lesivos à Empresa, todos aqueles que atentem ao patrimônio, princípios das empresas e que prejudiquem licitações e contratos, assim definidos:

- I. prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- II. comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos;
- III. comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

IV. dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional;

V. no tocante a licitações e contratos:

a. impedir, perturbar, frustrar ou fraudar, o caráter competitivo de procedimentolicitatório;

b. afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

c. criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação ou celebrar contrato administrativo;

d. manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados.

§1º. A Administração deve adotar medidas de estímulo às condutas anticorrupção, comprometendo-se a:

I. assegurar a existência de processo formal e efetivo de prevenção e combate à corrupção e ao suborno, alinhado com as legislações e regulamentações aplicáveis.

II. disseminar a cultura corporativa e a conscientização quanto à prevenção e ao combate à corrupção e ao suborno.

III. assegurar o tratamento efetivo e sigiloso, através do canal de denúncias, às denúncias de corrupção ou suborno, anônimas ou não, realizadas por qualquer parte interessada.

IV. propiciar atuação colaborativa com as autoridades públicas na prevenção e no combate à corrupção e ao suborno.

§2º. As pessoas sujeitas a este Código comprometem-se a não realizar promessa ou oferta de qualquer tipo de pagamento, comissão, presente ou remuneração a quaisquer autoridades, servidores ou funcionários públicos, ou executivos de empresas ou órgãos públicos, seja este realizado diretamente a eles, ou indiretamente, através de pessoas ou sociedades a eles vinculadas que tenha como destinatário o próprio ou outra pessoa indicada por este.

§3º. As pessoas sujeitas a este Código deverão recusar e levar ao conhecimento do Comitê de ESG qualquer solicitação que receberem, feita por um terceiro, de pagamentos, comissões, presentes ou remunerações, que visem obtenção de vantagem indevida junto à Empresa.

TÍTULO III

REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DAS TRANSGRESSÕES ÉTICAS

Artigo 42. Constituem transgressões éticas, passíveis de sanção, as violações das orientações traçadas neste Código e as seguintes situações:

- I. discriminar em função de etnia, origem, gênero, orientação sexual, crença religiosa, condição de sindicalização, convicção política, ideológica, classe social, condição de portador de deficiência, estado civil ou idade;
- II. praticar perseguições ou assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual, provocando constrangimento alheio;
- III. uso de substâncias psicoativas não recomendadas e drogas psicoativas ilegais em quaisquer das dependências das empresas;
- IV. guardar, portar ou usar qualquer tipo de arma ou qualquer tipo de produto explosivo no ambiente de trabalho, exceto em caso de segurança patrimonial legalmente autorizado;
- V. ser conivente, ainda que por solidariedade, com erro ou infração a este Código;
- VI. impedir ou dificultar a apuração de irregularidades cometidas na Empresa;
- VII. utilizar-se de empregado subordinado ou de empresa contratada pela Empresa para atendimento a interesse particular, próprio ou de terceiros;
- VIII. manter-se no exercício de emprego comissionado ou função gratificada quando houver dissonância ou conflito com as diretrizes e orientações estratégicas da Empresa;
- IX. manter relações comerciais particulares com fornecedores ou com empresa que tenham interesse ou participação direta ou indireta em negócios ou atividades da Empresa, salvo na estrita qualidade de consumidor do produto ou serviço;
- X. invocar apoio político-partidário ou de organização política ou sindical, no desempenho de suas atividades profissionais na Empresa, com o objetivo de influir de forma contrária ao interesse das empresas;
- XI. envolver-se, direta ou indiretamente, em atividades suspeitas, duvidosas ou que atentem contra os valores éticos e que, de qualquer forma, possam macular a imagem da Empresa;

XII. fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito do cargo para influenciar decisões em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

XIII. prestar informações ou comentar assuntos internos que possam vir a antecipar decisão da Empresa ou propiciar situação de privilégio para quem as solicite ou a terceiros;

XIV. adulterar, suprimir ou omitir documentos oficiais;

XV. exigir ou receber dos clientes, fornecedores ou prestadores de serviços quaisquer tipos de vantagens, favores, presentes, doações, benefícios, ainda que sem valor comercial, capazes de configurar ameaça à independência e à imparcialidade no cumprimento do seu trabalho.

CAPÍTULO II

DAS SANÇÕES

Artigo 43. A inobservância das normas estipuladas neste Código acarretará, sem prejuízo de outras sanções legais, as seguintes consequências:

- I. orientação de conduta;
- II. censura quanto às violações deste Código;
- III. advertência escrita;
- IV. suspensão;
- V. demissão.

§ 1º. As sanções serão aplicadas de acordo com as peculiaridades do caso concreto e com a gravidade e natureza das infrações, observando-se o disposto no artigo 40 deste Código.

§ 2º. As sanções previstas no inciso I e II poderão ser aplicadas pelo Comitê de ESG, nos casos em que não houver lesão à imagem ou ao patrimônio da Empresa, depois de garantido o contraditório e direito de defesa.

Artigo 44. Serão considerados na aplicação das sanções:

- I. a gravidade da infração;
- II. a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;
- III. a consumação ou não da infração;
- IV. o grau de lesão ou perigo de lesão;
- V. o efeito negativo produzido pela infração;
- VI. o histórico funcional do infrator;
- VII. a cooperação do infrator para a apuração das infrações.

CAPÍTULO III

CANAL DE DENÚNCIAS E MANIFESTAÇÕES

Artigo 45. Por meio do canal de denúncias e manifestações é possível esclarecer dúvidas de interpretação e encaminhar denúncias de descumprimento deste Código.

§ 1º. Para consultas, o presente Código, bem como as políticas do Programa de Integridade (Compliance) da Empresa, podem ser acessados via intranet.

§ 2º. Para esclarecimentos: sobre Código de Conduta Ética e Integridade, consultar a Comissão ESG e Ética de cada empresa.

§ 3º. Para as demais manifestações - elogio, reclamação, solicitação de providências e sugestão - entrar em contato com os Canais de Denúncias de cada empresa, responsável por buscar, em parceria com as áreas da respectiva empresa, soluções para as questões recebidas, mantendo o sigilo da identidade do manifestante e do conteúdo das manifestações.

Artigo 46. No âmbito da Empresa, as denúncias relativas às violações ao disposto neste Códigopoderão ser realizadas através do seguinte canal:

I. e-mail: ouvidoria@urcaenergia.com, disponibilizado na intranet e site <https://www.urcaenergia.com/>.

Artigo 47. Os canais de denúncia da Empresa são de uso restrito do Comitê de ESG para garantir a confidencialidade das informações, preservarem a identidade das pessoas envolvidas e promover um ambiente seguro.

Artigo 48. O denunciante não sofrerá qualquer sanção administrativa, civil ou penal em decorrência da apresentação denúncia, salvo comprovada má-fé.

Artigo 49. Compete ao Comitê de ESG registrar a denúncia e proceder à apuração sumária dos fatos denunciados.

Parágrafo Único: Quando o fato narrado não configurar evidente infração às normas deste Código, às normas disciplinares ou à lei, a denúncia será arquivada pelo Comitê de ESG por falta de objeto, após elaboração de relatório motivado.

CAPÍTULO IV

TREINAMENTOS

Artigo 50. O Comitê de ESG ou pessoa / empresa indicada pelo Comitê coordenará treinamentos periódicos sobre o Código de Conduta Ética e Integridade a empregados e administradores.

§1º. Os administradores eleitos deverão receber, na posse, e anualmente, treinamentos específicos sobre o Código de Conduta Ética e Integridade.

§2º. Os empregados deverão receber treinamento no ato de sua contratação e anualmente.

Artigo 51. Os administradores deverão receber treinamento sobre a política de gestão de riscos, na posse e, anualmente, a ser coordenado pela área responsável pela verificação de cumprimento de obrigações e de gestão de riscos.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 52. São consideradas informações estratégicas aquelas que possam influenciar nos negócios da Empresa e representar riscos à sua competitividade ou governança. Essas informações são classificadas e tratadas como sendo de sigilo empresarial. Portanto, é imperativo que todos aqueles abrangidos por este Código conheçam e cumpram, rigorosamente, as regras que orientam o tratamento destas informações.

Artigo 53. A gestão do Código de Conduta Ética e Integridade será exercida pelo Comitê de ESG, o qual tem competência para esclarecer dúvidas de interpretação, analisar casos omissos, receber denúncias de violações ao Código de Conduta Ética e Integridade, proceder ao julgamento ou à orientação de conduta, e encaminhar sugestões de atualização à Administração da Empresa.

Artigo 54. Se os indícios de violação do Código de Conduta Ética e Integridade forem praticados:

- I. por qualquer empregado e colaborador, o Comitê de ESG deverá encaminhar a denúncia com seu parecer para o diretor/líder hierárquico do indivíduo ou área(s) envolvida(s) que irá decidir sobre as providências a serem tomadas e encaminhar relato, com o parecer do Comitê, para ciência dos Administradores.

- II. por qualquer Administrador, o Comitê de ESG deverá encaminhar a denúncia com seu parecer para o sócio que irá decidir sobre as providências a serem tomadas.

Artigo 55. O Comitê de ESG não detém autoridade administrativa para aplicar penalidades, mas detém competência para declarar se houve ou não violação das normas do Código e dar conhecimento à Administração ou ao sócio, para os devidos fins.

Artigo 56. O Comitê de ESG é responsável por apresentar as propostas de alteração do Código de Conduta Ética e Integridade para avaliação e aprovação da Administração.

Artigo 57. O Código de Conduta Ética e Integridade será revisado sempre que necessário.

Artigo 58. Os empregados terão o prazo de 30 dias após a assinatura do termo de compromisso para se adequar à vedação contida no artigo 34 deste código, sanando as irregularidades.

Artigo 59. O departamento de Recursos Humanos deverá comunicar ao Comitê de ESG, em até 30 dias após a conclusão dos trabalhos de divulgação deste Código, se todos os empregados preencheram o termo de compromisso previsto no parágrafo único do artigo 3º deste Código, relacionando eventuais ocorrências.

Artigo 60. Havendo identidade entre as matérias tratadas em Lei específica ou neste Código prevalecerá, para aplicação, a que tiver maior força legal.

Artigo 61. O presente Código de Conduta Ética e Integridade entra em vigor na data de sua publicação e possui vigência por prazo indeterminado.

ANEXO I
TERMO DE COMPROMISSO

Declaro ter lido e compreendido o Código de Conduta Ética e Integridade da Urca Energia Participações Ltda. e assumo o compromisso de cumpri-lo e observá-lo em todas as minhas atividades na Urca Energia Participações Ltda., zelando por sua correta aplicação e cumprimento.

Rio de Janeiro, de de

Nome completo (LEGIVEL)

Assinatura