



## ANEXO II

### **CÓDIGO DE CONDUTA AMPLA**

#### **I. OBJETIVO GERAL**

O presente Código de Conduta tem como objetivo principal estabelecer os princípios da Empresa frente aos seus relacionamentos internos e externos envolvendo funcionários, investidores, fornecedores, clientes, comunidade e sociedade, governo e concorrência.

Estes princípios seguem o Código de Conduta da Endesa e são baseados nos Valores da Ampla: Espírito de Equipe, Criatividade e Inovação, Conduta Ética, Foco nas Pessoas, Orientação ao Negócio e Foco no Cliente, e também nas nossas diretrizes de Responsabilidade Social.

#### **II. PRINCÍPIOS GERAIS**

##### **Responsabilidade Social:**

A Ampla, por meio da sua responsabilidade social com todos os públicos com que a Empresa se relaciona, assume, publicamente, seu compromisso com a transparência, a clareza, a integridade e a veracidade em suas informações, divulgando, anualmente, seus relatórios financeiro, social e ambiental.

A Ampla considera o atendimento às demandas sociais de energia elétrica com respeito às condições de saúde, segurança e meio ambiente, e se compromete a intensificar os canais de diálogo com a sociedade civil organizada, visando identificar, avaliar, intervir e monitorar os impactos de sua atividade, bem como as necessidades específicas das populações atendidas em sua área de concessão.

A Empresa conduz suas atividades visando o desenvolvimento sustentável de nossa comunidade de entorno, bem como de toda a sociedade.

##### **Direitos Humanos:**

A Ampla considera, em todas as suas decisões, o total respeito à Declaração Universal dos Direitos Humanos, promovendo a isonomia de tratamento entre todos os que nela trabalham, seus parceiros, fornecedores, clientes, governo e acionistas minoritários, sem distinção de qualquer natureza (cor, etnia, opção religiosa, política, gênero, estado civil, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, idade, opinião, etc). Nosso ambiente é de respeito às competências individuais das pessoas e de incentivo à diversidade dos membros de nossas equipes.

##### **Respeito ao Meio Ambiente:**

As atividades de gestão ambiental da Ampla seguem os princípios da política corporativa do grupo Endesa, adotada em todas as suas unidades nos 12 países em que opera.

A Ampla desenvolve suas atividades cumprindo a legislação específica, adotando ações preventivas, de educação e gerenciamento de impactos ambientais, bem como promovendo e estimulando a adoção de práticas que contribuam para o equilíbrio sadio e sustentável da relação entre o homem e o meio ambiente, integrando sua responsabilidade junto a seus parceiros, na cadeia produtiva e na comunidade onde atua.

Práticas inaceitáveis em toda a nossa cadeia produtiva, parcerias e fornecedores:

- A produção, armazenamento, distribuição e comercialização de produtos ilegais;



25334/2015\_CRF





- Existência de trabalho escravo ou forçado e o descumprimento das normas da OIT – Organização Internacional do Trabalho;
- Existência de trabalho infantil, bem como a violação dos direitos da criança do adolescente, tendo como base o Estatuto da Criança e do Adolescente;
- Assédio sexual e moral, assim como violência de qualquer natureza.
- Corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e pagamento de propinas;
- Exploração da imagem da criança, do adolescente, da mulher e de outros grupos em condições de desfavorecimento econômico ou social, apresentados de forma preconceituosa ou em condições de risco em campanhas publicitárias.

### III. REGRAS ESPECÍFICAS DE RELACIONAMENTOS:

#### Órgãos Governamentais

A Ampla é uma empresa brasileira que opera num mercado regulado, cumprindo as leis e regulamentações governamentais que lhe cabem.

Sabendo que a violação das determinações governamentais nesse campo poderá sujeitar a Ampla a processos de perdas e danos, temos o compromisso de orientar nossas ações do modo mais estrito, com a legislação e os regulamentos vigentes em transações com o governo, atentando sempre para:

- Não oferecer, dar ou transferir vantagens tangíveis (dinheiro, bens, serviços, diversões) ou benefícios intangíveis (promessas de emprego, tratamento diferenciado) a qualquer agente do governo.

#### Clientes

A Ampla tem o compromisso de fornecer serviços e produtos em condições apropriadas a cada tipo de cliente, tratando-os de forma igualitária, buscando satisfazer suas necessidades, atentando sempre para:

- O estabelecimento de uma relação de confiança e lealdade mútua;
- A prestação de serviços com a máxima qualidade e segurança;
- A adoção de uma comunicação baseada em informações claras, verdadeiras e consistentes a respeito de nossas ações, serviços e produtos;
- A assunção de compromissos comerciais baseados em preço, prazo, qualidade e condições para cada tipo de serviço/produto.

Às vezes, os clientes da Ampla são também seus fornecedores, mas vendas e compras são funções separadas e não devem ter relação umas com as outras, evitando-se a prática de reciprocidade.

O uso de declarações falsas ou enganosas para vender ou fazer o marketing dos serviços da Ampla é estritamente proibido. Em caso de problemas de comunicação, o empregado da Ampla deverá encaminhar imediatamente a correção de qualquer mal-entendido que possa existir em relação a um cliente ou cliente em potencial.

#### Empregados

O relacionamento com o empregado consolida-se nas práticas de gestão de pessoas inscritas nas ações de recrutamento, seleção, contratação, promoção, gestão de desempenho, educação, treinamento, remuneração, rescisão contratual ou qualquer outra inerente à atividade profissional, levadas a cabo no mais estrito respeito ao ser humano e às leis, zelando pelo alto padrão de qualidade na busca da satisfação das partes interessadas. A Ampla considera o binômio perfil-desempenho como única forma de manutenção da empregabilidade.



25334/2015\_CRF





### Recrutamento, Seleção e Promoção

Em qualquer desses processos, o candidato deve ser cuidadosamente avaliado quanto aos requisitos exigidos para o cargo, sem discriminação de cor, etnia, opção religiosa, política, gênero, estado civil, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, idade, opinião, etc.

Parentes de empregados devem concorrer em igualdade de condições com os demais candidatos, não se admitindo, contudo, a subordinação direta entre cônjuges, avós, pais, filhos, irmãos, sogros, genros, noras e cunhados, ou desenvolvendo atividades na mesma gerência ou processo.

No preenchimento de vagas, a Ampla considera o aproveitamento de pessoal interno uma forma de propiciar oportunidade de crescimento profissional.

### Desempenho, Educação e Treinamento

A Empresa segue critérios de avaliação orientados por competências, conhecimentos e habilidades definidos no Mapa de Carreira. O empregado tem o direito de saber como está o seu desempenho e de conhecer o resultado da sua avaliação por meio da Avaliação de Desempenho.

Cabe ao gestor imediato avaliá-lo, orientá-lo individualmente e fornecer-lhe informações que favoreçam o seu crescimento profissional. Considera-se o elogio uma forma de orientação do desempenho e de reconhecimento do esforço e da capacidade do empregado.

Em suas atividades diárias, eventuais erros devem ser tratados com compreensão e orientação construtiva; a repetição de erros resultantes de descuido, negligência ou falta de interesse deve merecer atenção especial, pois está sujeita à aplicação de sanções previstas na CLT.

É uma boa prática elogiar em público e advertir em particular.

O empregado deve conhecer suas responsabilidades, sendo considerada sua atribuição a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao bom desempenho de sua função, cabendo à Empresa a atribuição de orientar o empregado nesse sentido.

### Remuneração e Desligamento

A Ampla adota procedimentos que permitem garantir justiça na remuneração de seus empregados. Para isso, busca estabelecer o equilíbrio e a equivalência de seus salários, tanto internamente quanto em relação ao mercado.

A Ampla entende que o valor da remuneração interessa única e exclusivamente ao empregado, não devendo ser divulgado a terceiros.

O desligamento do empregado é conduzido de modo especial, por se tratar de um momento delicado. A busca da compreensão dos termos em que se faz tal separação é sempre pautada pelo respeito pessoal e o atendimento legal entre as partes interessadas, sendo facultada à Empresa a orientação e a condução de encaminhamento e recomendação profissional do ex-empregado ao mercado.

### Informações privativas do empregado

Pedidos da Empresa de informações pessoais individuais ou de grupo deverão ser feitos de maneira ética e legal. O empregado deve ser informado – quando se tratar de informação pessoal individual – de sua finalidade e de quem poderá, em função de seu trabalho, ter acesso a elas.



25334/2015\_CRF





As informações pessoais relativas aos empregados, incluindo dados psicológicos e médicos, são de acesso restrito a quem tem necessidade de conhecê-las, podendo ser transmitidas externamente apenas com aprovação do empregado. Excetuam-se situações especiais, como confirmação de emprego, e solicitações judiciais.

Os empregados responsáveis pela guarda e manutenção das informações têm a obrigação de garantir sua atualização, bem como de zelar para que não sejam divulgadas nem utilizadas indevidamente.

Cabe ao empregado a obrigação de fornecer informações a fim de manter seus dados pessoais junto à Empresa sempre atualizados.

#### Relacionamento no Trabalho

É compromisso da Ampla orientar, pelo profissionalismo, o relacionamento com os empregados, tendo como referência os seguintes princípios:

- Os relacionamentos no trabalho devem orientar-se pela confiança, honestidade, integridade, imparcialidade e respeito mútuo.
- Não se admitem preconceitos e discriminações de qualquer natureza (cor, etnia, opção religiosa, política, gênero, estado civil, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, idade, opinião, etc).
- A busca de conciliação entre interesses da Ampla e do empregado, deve ocorrer, prioritariamente, por meio do diálogo, na relação direta entre os empregados e suas lideranças.
- Não se permitem práticas abusivas contra os empregados, como assédio moral ou sexual, arrogância, pressões, intimidações ou ameaças.
- A preservação da saúde e da integridade física é prioritária em relação aos interesses econômicos.

#### Atividades Conflitantes

Os empregados devem empenhar-se no atendimento aos interesses da Ampla, sendo de propriedade da Empresa os resultados de seu trabalho, inclusive os de natureza intelectual, tais como idéias de melhorias técnicas, inventos de dispositivos e similares.

Os empregados têm o dever de lealdade à Empresa e de comprometimento com os valores, a missão, a visão, os objetivos, os princípios e as normas por ela estabelecidas.

Não é permitido aos empregados o exercício de atividades conflitantes com os interesses da Ampla.

Atividades que não concorram com o tempo a ser dedicado à Ampla e não gerem conflito de interesses não sofrem objeção por parte da Empresa.

Os empregados não deverão ocupar cargo ou prestar consultoria em organizações que realizem negócios com a Ampla, mesmo fora do horário de trabalho, se o cargo que ocupam na Empresa lhes confere poder de influenciar transações ou lhes permite acesso a informações privilegiadas ou que possam representar conflito de interesses.

O empregado não poderá ocupar um cargo cujo exercício possa influenciar as condições de emprego (distribuição de tarefa, remuneração, etc.) ou a avaliação do desempenho de familiares ou parentes.

Durante a jornada de trabalho, assuntos de interesse pessoal devem restringir-se ao tempo mínimo indispensável, regido pelo bom senso e acordados com o gestor direto.

Os empregados, na execução de suas atividades, deverão informar a seus chefes imediatos as situações que possam acarretar conflito de interesses.

Os empregados têm o dever de lealdade à Empresa e de comprometimento com os valores, a missão, a visão, os objetivos, os princípios e as normas por ela estabelecidas. Isto



25334/2015\_CRF





compreende, inclusive, não tolerar ou compactuar com a prática do furto de energia elétrica, seja por clientes, fornecedores, empregados ou prestadores de serviço, denunciando, quando de seu conhecimento, toda e qualquer situação neste sentido.

#### **Comunidade e Sociedade**

O compromisso da Ampla com a sociedade e as comunidades que atende transcende os limites das relações comerciais.

A Ampla reconhece seu papel enquanto agente de desenvolvimento e promoção econômica e social da sociedade em que está inserida. Desta forma, nosso compromisso com a cidadania vai além dos cuidados legais impostos à execução de nossa atividade fim. O respeito e a atenção às demandas das pessoas e das instituições cidadãs, governamentais e não-governamentais, bem como de toda a sociedade civil organizada, orienta as relações da Ampla com as comunidades onde está presente, observando sempre os direitos e deveres de ambas as partes.

Doações, patrocínios e outras formas de apoio ao desenvolvimento sustentado, às melhorias das condições de vida e a promoção da cidadania nas comunidades atendidas devem ser praticadas conforme as diretrizes de sustentabilidade, engajamento e voluntariado da Empresa.

#### **Investidores**

A Ampla considera justo e importante proporcionar retorno adequado ao investimento de seus acionistas. Observadas as prescrições legais, seus acionistas e investidores, além de todo o mercado financeiro, devem ter ampla e igual informação sobre o que possa afetar seus investimentos.

As informações aos acionistas investidores da Ampla, assim como aquelas pertinentes a todo o mercado financeiro, conforme determinação da CVM, devem ser fornecidas pela Diretoria Financeira.

#### **Fornecedores**

A Ampla trata todos os seus fornecedores de forma respeitosa, mas considera parceiras as instituições aliadas e comprometidas com a sua organização, que divulgam e valorizam sua marca e seus valores, que a orientam e apóiam no financiamento de suas atividades e possibilitam o desenvolvimento e a comercialização de seus produtos e serviços. Com eles, a Ampla procura estabelecer relacionamentos diferenciados e duradouros, baseados no respeito, na confiança e na lealdade. Contudo, independentemente da natureza dos nossos parceiros, do seu porte e de serem ou não clientes, de terem ou não exclusividade, a prática da Ampla consiste em comprar/contratar somente com base nas dimensões comerciais de qualidade, preço, prazo, e condições para cada tipo de serviço e/ou produto. O critério das decisões de compra ou contrato deve ser tão-somente o do benefício para a Ampla e para seus clientes e acionistas. Constitui violação do presente Código buscar, obter ou contratar negócios através da aceitação de fornecimentos de um serviço e/ou produto sem considerar as dimensões comerciais supracitadas.

Nenhum parceiro poderá fazer compras em nome da Ampla sem ter autoridade para tal, e sem prévia autorização ou aprovação exigida pelas práticas financeiras da Empresa. Nenhuma pessoa que não tenha delegação formal para firmar ou modificar contratos com fornecedores pode autorizar quaisquer transações.



25334/2015\_CRF





Os parceiros não devem inferir que têm o poder de responsabilizar a Ampla ou de aceitar compromissos em nome da mesma sobre os quais não tenham poder de decisão.

#### Sindicato

A Ampla reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e empenha-se em buscar, por meio da negociação realizada com respeito e responsabilidade, o melhor acordo entre os interesses destas e da Empresa.

Na Ampla, o princípio da liberdade de sindicalização é exercido, não se admitindo qualquer tipo de discriminação ou retaliação a empregados sindicalizados. Atos incompatíveis com a liberdade dos indivíduos e com os princípios de uma sociedade organizada, realizados por qualquer uma das partes, serão apurados e encaminhados às autoridades competentes para o devido tratamento e possível punição em respeito à segurança dos empregados e do patrimônio da Ampla.

#### Concorrentes

A Ampla zela pela manutenção de um relacionamento respeitoso e leal com seus eventuais concorrentes, e desta forma empenha-se em oferecer seus serviços e produtos fazendo valer seus próprios méritos e vantagens. Orientamos nossos funcionários a evitar depreciar os eventuais concorrentes ou seus produtos ou serviços. Não se admitem, de igual modo, qualquer forma de concorrência desleal ou práticas comerciais antiéticas, bem como a formação de trustes e cartéis que possam causar prejuízo à livre concorrência e aos consumidores. Afirmções falsas ou enganosas ou comparações injustas com os eventuais concorrentes são impróprias e não fazem parte das práticas comerciais adotadas pela Ampla.

#### IV. CONDUTA PARA EMPREGADOS ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º: Âmbito subjetivo. Este Código de Conduta se aplica a todos os colaboradores da Ampla e prevê a proposição às organizações parceiras da adoção e/ou elaboração facultativa de Código de Conduta com conteúdo similar.

Art. 2º: Princípios de Atuação. Os empregados da Ampla sobre a base de nossos valores, adequarão sua atuação aos seguintes princípios: Conduta Ética, Profissionalismo e Sigilo.

##### Parágrafo 1 - Conduta Ética

Colaboradores e Parceiros: Atuar com independência e exigir, em todas as relações de nossos Colaboradores e Parceiros, profissionalismo, integridade moral, transparência, lealdade e respeito mútuo, bem como respeito às pessoas no desenvolvimento de sua atividade diária. Clientes: Garantir a relação ética entre Empresa e clientes, baseada no cumprimento dos direitos e deveres comuns ao negócio de distribuição de energia elétrica.

##### Parágrafo 2 – Profissionalismo

O empregado da Ampla deve se destacar pelo seu elevado grau de profissionalismo, baseando seu comportamento nos seguintes princípios:

Empregabilidade por competência – Manter-se empregado exclusivamente por meio da competência e da adequação ao perfil desejado. A Ampla considera condenáveis quaisquer outras formas de manutenção do emprego ou de promoção.

Formação: Valorizar a sua própria formação e a de seus colaboradores, com o fim de alcançar o maior rendimento na realização de suas funções.



25334/2015\_CRF





**Eficiência:** Aspirar à consecução dos resultados da forma mais otimizada e produtiva possível no desempenho de suas funções.

**Cooperação:** Cooperar pessoal e ativamente com outras áreas, unidades e departamentos, assim como com seus colaboradores ou outros empregados.

**Informação:** Facilitar aos seus superiores informação correta, necessária, completa e pontual acerca do andamento das atividades de sua área de competência; e aos seus colaboradores e/ou companheiros, aquela que seja necessária para o adequado desempenho das suas funções.

**Legalidade:** Conhecer e cumprir as normas reguladoras das atividades da Ampla relativas ao seu âmbito de responsabilidade.

**Simplicidade:** Agir com simplicidade no desempenho de suas atribuições e na busca da excelência.

**Prevenção de Riscos Laborais:** Cumprir as medidas preventivas em matéria de segurança, utilizando os meios de proteção individuais e coletivos que a Empresa ponha a sua disposição. No caso de liderança de equipes e de gestão de serviços terceirizados, se deverá assegurar que seus membros realizem suas atividades em condições de segurança.

**Inovação:** Promover e implementar a melhoria contínua dos processos através de propostas inovadoras e criativas para alcançar a máxima qualidade, considerando os critérios de rentabilidade e buscando soluções simples, econômicas e criativas, que agreguem valor ao negócio da Empresa.

**Relação com fornecedores e parceiros:** deve ser realizada primando pela lealdade, a conduta ética e respeitando-se sempre o marco legal. É proibido oferecer, dar, solicitar ou receber qualquer tipo de cobrança ou pagamento fora de contrato. Da mesma forma, é proibido utilizar-se da posição de empregado para obter vantagens pessoais.

**Orientação ao Cliente:** Tem que se basear na eficácia, profissionalismo, mentalidade de serviço e colaboração, buscando a máxima satisfação de nossos clientes, apresentando soluções competitivas e de qualidade. Deverá primar pelo trato amável, cortês e com atitude de serviço. A informação fornecida aos clientes deve ser clara e correta, processando as solicitações e reclamações pelos canais formais.

**Uso de recursos da Empresa:** Empregar os recursos da Empresa exclusivamente para fins profissionais.

**Colaboradores:** O líder deverá dedicar especial atenção à motivação e ao desenvolvimento profissional do time, comprometendo-se a propiciar-lhe oportunidades de desenvolvimento que tenham por base as competências requeridas pela Empresa e sua contribuição profissional. Para isso, deve incentivar a empregabilidade de seus colaboradores, fomentar sua formação e aprendizagem, reconhecer seus esforços de forma específica e valorizar objetivamente seus êxitos.

**Compromisso com o Meio Ambiente:** Deve comprometer-se ativa e responsavelmente pela conservação do meio ambiente, cumprindo as exigências legais; comprometendo-se com os programas de meio ambiente desenvolvidos pela Ampla e atuando com a devida dedicação, de acordo com os recursos alocados disponíveis, para a solução de problemas que o prejudique.

**Dedicação:** Dedicar-se às exigências de desempenho de suas funções. Além disso, manter uma atitude favorável à disponibilidade funcional necessária que a Ampla possa requerer.

**Lealdade e boa-fé:** Ajustar em todo momento sua atuação aos princípios de lealdade e boa-fé para com a Empresa, os superiores hierárquicos, pares e colaboradores, assim como o respeito a terceiros com quem profissionalmente se relacione.



25334/2015\_CRF





Conflito de interesses: Atuar dando prioridade aos interesses da Empresa frente a interesses pessoais ou de terceiros que possam influir em suas decisões, atuações, serviços ou assessorias realizadas em nome da Ampla.

Relações com Mercado e Bolsa de Valores: Manter estrito sigilo quando desenvolva seu trabalho em áreas relacionadas com os mercados de valores ou tenha acesso a informação reservada cuja publicidade possa influenciar na cotização de valores ou instrumentos financeiros.

Atividades Políticas: Em nossas ações e decisões devemos manter uma atitude de isenção partidária.

Corrupção: Este código proíbe expressamente a utilização de práticas ilegais na gestão dos negócios da Empresa, tais como a corrupção. Nenhum recurso da Empresa poderá ser utilizado para atender interesses que não estejam coerentes com os princípios da ética e da transparência. A corrupção ativa ou passiva será tratada como uma infração direta a este Código de Conduta, sem prejuízo das punições previstas em lei. Rejeitamos a corrupção ativa ou passiva, todos os meios de extorção e a sonegação de impostos em todas as etapas de nossa cadeia produtiva.

Parágrafo 3 – Sigilo

Entende-se que o empregado da Ampla desenvolve sua atuação profissional, tanto internamente como em suas relações com terceiros, sob o estrito dever de manter permanente sigilo a respeito da informação trabalhada, cuja divulgação ou publicidade não está autorizada formalmente pela Empresa, decisão judicial ou preceito expresso da Lei. Observam-se as seguintes exigências:

- Sigilo Profissional: Manter o sigilo profissional dos dados, relatórios, contas, balanços, planos estratégicos e demais atividades da Ampla e seu pessoal, que não sejam de caráter público, e cuja divulgação indevida afete os interesses da Empresa.
- Propriedade Intelectual: Não se pode utilizar para fins próprios, de terceiros, nem para obter benefício ou lucro, os programas, sistemas de informação, manuais, vídeos, cursos, estudos, relatórios, etc., criados, desenvolvidos ou aperfeiçoados na Ampla, dado que a Empresa conserva a todo momento a propriedade intelectual dos mesmos.
- Conhecimentos e formas de fazer: manter o mais estrito sigilo na utilização do conhecimento de informações internas fora do âmbito da Ampla.
- Integridade da informação: A informação utilizada sob a responsabilidade de cada empregado deve ser tratada e refletida de forma íntegra, precisa e correta.
- Informação privilegiada: O uso ou divulgação de informação privilegiada obtida em razão de suas funções não se efetua em benefício próprio ou de terceiros.

Estes princípios mantêm sua vigência ainda depois do término da condição de empregado da Ampla.

#### LIMITAÇÕES E INCOMPATIBILIDADES

Art. 3º: Limitações e incompatibilidades de caráter geral. Os empregados da Ampla terão as seguintes limitações:

- Não podem, concomitantemente, desempenhar cargos, funções ou representação em empresas concorrentes, empresas fornecedoras de bens e serviços ou em sociedades que ostentem uma forma de domínio ou controle em empresas da concorrência.
- Consultar previamente a Ampla antes de aceitar qualquer cargo, designação ou nomeação alheios à Empresa e que possam condicionar sua independência e dedicação profissional à mesma.



25334/2015\_CRF







### INTERPRETAÇÃO E APLICABILIDADE

Art. 4º: Interpretação e Aplicabilidade. A interpretação deste Código de Conduta, para efeitos de consultas, informações e emissão de relatórios sobre os distintos parágrafos, compete ao Comitê de Ética da Ampla.

Cabem ao Comitê de Ética a revisão e o controle anual do conteúdo deste Código de Conduta. Nestas revisões, os empregados terão participação através de representantes indicados por cada diretoria da Empresa, e os parceiros serão representados por um membro escolhido pela diretoria da Ampla.

O Comitê de Ética canalizará as consultas e informações a respeito do conteúdo deste Código através de um de seus representantes especialmente designado para essa função. De igual forma, fica o referido Comitê responsável por receber a comunicação de possíveis descumprimentos e dar as instruções que sua aplicação requeira. Toda a comunicação poderá ser realizada através do e-mail: [etica@ampla.com](mailto:etica@ampla.com).

A omissão em informar sobre uma infração ao Código de Conduta também será tratada como uma infração a este Código. As denúncias sem fundamento e comprovadamente realizadas apenas com objetivos pessoais também serão tratadas como infração direta a este Código de Conduta.

Aos infratores deste Código serão aplicadas as penalidades disciplinares previstas na legislação trabalhista, ou seja, advertência, suspensão e, em último caso, dissolução do contrato de trabalho, sendo que o infrator e as pessoas envolvidas estarão sujeitas, ainda, aos procedimentos legais cabíveis. Dependendo do caso, a Empresa tem a obrigação legal ou ética de levar as violações ao conhecimento das autoridades competentes.

Será garantido o sigilo absoluto quanto às pessoas que zelarem pelo cumprimento deste Código de Conduta através do oferecimento de denúncia. Não sendo admitido, em hipótese alguma, qualquer tipo de retaliação, reprovação ou discriminação contra os denunciantes.

### ENTRADA EM VIGOR

Art. 5º: Entrada em vigor. O presente Código de Conduta entra em vigor a partir de sua publicação, divulgação e distribuição aos funcionários da Empresa.

### CONTRARIAM NOSSOS PRINCÍPIOS AS SEGUINTE ATITUDES E AÇÕES:

1. Facilitar, promover, compactuar ou não oferecer denúncia sobre a ocorrência de furto de energia elétrica por clientes, empregados, contratados ou fornecedores;
2. Manter relações comerciais particulares com fornecedores da Ampla;
3. Indicar a contratação, para empresas prestadoras de serviço da Ampla, de parentes, familiares ou afins, ou ainda levar outra pessoa a indicá-los;
4. Possuir parentes ou familiares ou afins atuando como funcionários ou sócios de empresas prestadoras de serviços da Ampla quando submetidos a uma relação de subordinação direta e/ou ser sócio de empresa prestadora de serviço da Ampla;
5. Participar de viagens, shows ou congressos patrocinados por terceiros sem a aprovação prévia da diretoria de reporte;
6. Beneficiar-se ou contribuir para que terceiros se beneficiem por ação ou omissão em prejuízo da Empresa;
7. Aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, favores ou presentes de caráter pessoal que resultem de relacionamento com a Empresa e que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros;



25334/2015\_CRF





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA FEDERAL  
SEÇÃO JUDICIÁRIA DO RIO DE JANEIRO

Acordo de Cooperação para Acesso ao banco de dados da AMPLA

19

8. Usar seu cargo, função ou informação sobre negócios e assuntos da instituição ou de seus clientes para influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros;
9. Envolver-se em atividades particulares, não autorizadas pela chefia imediata, que interfiram no tempo de trabalho dedicado à Empresa;
10. Utilizar recursos da Empresa (viaturas de serviço, copiadoras, máquinas fotográficas, celulares, telefones fixos, informações, e-mail, internet, etc.) para fins particulares. Na eventual necessidade da utilização dos equipamentos de comunicação, os mesmos deverão ter sua utilização restrita ao tempo mínimo indispensável, regido pelo bom senso e o profissionalismo;
11. Promover/estimular o inadimplemento de obrigações como cliente consumidor de energia elétrica da Ampla.

\* \* \*



25334/2015\_CRF



Autenticado digitalmente por PEDRO PAULO DE MATOS.  
Documento Nº: 1461332.13384409-3135 - consulta à autenticidade em  
<https://siga.jfrj.jus.br/sigaex/autenticar.action>



TRF2EXT201501285