Federal Energia

Código de Ética
Federal Energia

Apresentação

A Federal Energia trabalha diariamente para "ser reconhecida como referência na comercialização de combustíveis pela inovação, qualidade e integridade". Tudo o que fazemos serve para agregar mais valor ao que oferecermos aos clientes internos e externos, cumprindo assim a sua missão institucional.

Acreditamos que nossas ações devem ser pautadas por um elevado padrão de ética em respeito aos nossos colaboradores e diversos públicos de relacionamento (clientes, parceiros, fornecedores, sociedade, poder público e órgãos reguladores do setor). No dia a dia, trabalhamos de forma alinhada aos valores tão próprios quanto essenciais. Dessa forma, firmamos este Código de Conduta Ética — um conjunto de diretrizes e comportamentos esperados que suportem o crescimento sustentável dos negócios e o desenvolvimento constante de seus colaboradores e parceiros.

Reafirmamos o nosso permanente cumprimento das melhores práticas de gestão organizacional, esperando manter a credibilidade que conquistamos ao longo de toda a nossa história. Contamos com você para que vivencie os princípios contidos neste Código e possa multiplicá-los na prática cotidiana.

Juntos, podemos garantir que nossa empresa continue a ser um lugar onde todos se sintam valorizados e respeitados.

Contamos com a colaboração de todos para fortalecer nossa cultura ética e, assim, contribuir para o nosso sucesso coletivo.

Diretoria Federal Energia

Resumo Executivo

Objetivos do Código de Ética

I - Estabelecer normas e procedimentos padronizados, instituindo um Padrão Ético de Conduta, o qual deverá orientar as decisões e atitudes dos colaboradores e dirigentes da empresa, independentemente do cargo ou função que ocupem, no exercício de suas responsabilidades, de forma a tornar-se um padrão de relacionamento interno e com os seus públicos de interesse;

II - Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos.

III - Viabilizar um comportamento ético pautado nos valores da empresa.

Missão

Valores
. Respeito ao bem comum . Valor: Excelência em tudo que fazemos . Valor: Foco no cliente como centro do nosso negócio . Valor: Valorização das pessoas como fonte de energia

Aderência e Público Alvo

Sabemos que cada indivíduo possui seus próprios princípios e crenças, mas entendemos que no exercício de suas atividades profissionais, é preciso que se busque adequá-los aos valores da empresa, por isso elaboramos o nosso Código de Ética, que deve servir para nortear as ações profissionais e pessoais dos nossos colaboradores, sempre que estiverem no ambiente de trabalho ou em situações de representação da Federal Energia.

A adesão ao Código de Conduta Ética ocorre no momento em que se inicia a relação do colaborador em seu processo de admissão ou na assinatura do termo de aderência, e seu prazo de vigência é indeterminado, cabendo à Federal Energia a responsabilidade pela sua atualização e divulgação quando aplicável.

Esperamos também que nossos clientes, parceiros de negócios e fornecedores ajam de acordo com as diretrizes aqui descritas, sempre que estiverem se relacionando com a Federal Energia.

Aplicação e Vigência

Esta política abrangerá todas as unidades da empresa, aplicável a todos os colaboradores, independentemente do seu nível hierárquico, e como também as demais partes envolvidas indiretamente, como fornecedores, clientes, parceiros, acionistas e prestadores de serviços.

Nossos Princípios

I - Todos os dirigentes e colaboradores da empresa devem abster-se da prática de qualquer ação ou omissão em situações que possam provocar conflitos entre seus interesses pessoais e os da empresa, ao tratar com fornecedores, clientes, representantes comerciais, concorrentes, prestadores de serviços, candidatos a emprego e qualquer pessoa física ou jurídica que realize ou venha a realizar qualquer espécie de negócio com a empresa, agindo de forma correta e transparente e exercendo com responsabilidade sua função.

II - Os valores básicos que orientam as decisões e atitudes na empresa baseiam-se na dignidade, integridade, lealdade e justiça.

III - É fundamental que as atitudes e os comportamentos de cada colaborador reflitam sua integridade pessoal e profissional, jamais colocando em risco a segurança física, financeira, patrimonial e a imagem corporativa e institucional da empresa.

IV - A empresa não admite qualquer atitude guiada por preconceitos relacionados a raça, naturalidade, religião, ideologia política, sexo, deficiência de qualquer natureza, entre outros, nas contratações e promoções de seus colaboradores, os quais devem preencher os requisitos técnicos e o perfil para o cargo, mantendo um ambiente de trabalho que respeite a dignidade de todos, oportunizando crescimento profissional isento de qualquer tipo de discriminação. Para a boa conduta profissional, não será aceito qualquer ato relacionado a assédio sexual e constrangimento moral entre colegas, mesmo sem vinculação hierárquica.

V - A não observância das diretrizes descritas neste Código de Ética sujeitará às penas previstas em lei, podendo, inclusive, levar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa

Diretrizes de Relacionamento

1. 1. Colaboradores

1.1 Todos os colaboradores devem ser exemplos de conduta positiva nas suas atitudes pessoais para com aqueles com os quais se relacionam, usando o bom senso, respeitando as leis e regulamentos, e zelando pelo cumprimento da Missão, Visão, Valores e Diretrizes da Federal Energia.

1.2 Todos os colaboradores são dignos de respeito, independentemente de cargo ou tempo de atuação, princípio também aplicável a contratados e terceirizados que atuem nas dependências da empresa.

1.3 A Federal Energia promove um ambiente de trabalho sadio e harmonioso, pautado pela confiança, respeito, justiça e estimulo à inovação e ao desenvolvimento profissional, inclusive por meio de programas de treinamento e capacitação.

1.4 As relações hierárquicas devem ser pautadas pelo respeito mútuo. Lideres devem adotar postura ética exemplar, servindo de referência e atuando como principais agentes na prevenção e vedação de práticas contrárias a este Código.

1.5 Não são toleradas práticas de difamação, calúnia, injúria, condutas abusivas, assedio moral ou sexual, uso de linguagem ofensiva ou apelidos indecentes, tampouco discriminação por sexo, orientação sexual, raça, idade, religião, ideologia política, deficiência ou qualquer outra condição pessoal, seja na contratação, promoção ou no dia a dia de trabalho.

1.6 Condutas em desacordo com este Código devem ser reportadas ao RH, à Gestão Imediata, à Diretoria ou, de forma anônima, pelo Canal de Denúncias https://etica.federalenergia.com/, sendo garantido sigilo ao denunciante.

1.7 Divergências e insatisfações devem ser tratadas em ambiente reservado, com atitude ética e profissional, evitando-se comportamentos agressivos ou dissimulados.

1.8 O colaborador deve zelar pela imagem própria e da empresa sempre que estiver representando a Federal Energia publicamente, inclusive ao utilizar uniforme, crachá ou veículo identificado com a marca.

Confidencialidade e propriedade intelectual

1.9 Consideram-se informações confidenciais dados, documentos, projetos, invenções, sistemas e processos produzidos, acessados ou confiados ao colaborador em razão de sua atividade, incluindo informações estratégicas e sensíveis à concorrência.

1.10 Os colaboradores devem proteger as informações confidenciais, sendo vedado repassá-las, vendê-las a terceiros ou utilizá-las em benefício próprio sem autorização expressa da gestão, bem como discutir assuntos confidenciais em ambientes públicos.

1.11 Toda criação de projetos, ideias, processos, sistemas, produtos e serviços desenvolvidos no âmbito do trabalho é de propriedade da empresa, observada a Lei nº 9.279/1996.

1.12 Tratativas com parceiros, clientes e fornecedores devem ser conduzidas com discrição, em local reservado e horário pré-agendado, evitando-se ambientes públicos.

1.13 É dever do colaborador proteger informações confidenciais e dados pessoais aos quais tenha acesso, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), conforme detalhado na Política de Privacidade e Proteção de Dados.

Jornada, saúde e segurança do trabalho

1.14 Ausências, faltas e necessidades de afastamento da jornada de trabalho devem seguir as regras estabelecidas na Política de Controle de Jornada da empresa.

1.15 O colaborador deve zelar pela própria segurança e pela de seus colegas no ambiente de trabalho, em conformidade com as regras aplicáveis a Segurança do Trabalho.

Uso de sistemas, internet e ativos da empresa

1.16 Os recursos de comunicação e ferramentas de trabalho disponibilizados pela empresa devem ser usados de forma profissional e podem ser monitorados, conforme Política de Segurança da Informação.

1.17 Nenhum colaborador deve utilizar bens ou patrimônio da empresa em benefício próprio ou para atividades particulares, ressalvado o uso restrito de internet, intranet e telefones, sujeito a monitoramento.

Conflito de interesses, presentes e relações pessoais

1.18 Todos os dirigentes e colaboradores devem abster-se de ações ou omissões que gerem conflito entre interesses pessoais e os da empresa, agindo com transparência ao tratar com fornecedores, clientes, concorrentes, prestadores de serviço e candidatos.

1.19 Identificado conflito de interesses, o colaborador deve comunicar imediatamente sua gestão e afastar-se das discussões e negociações relacionadas.

1.20 Nenhum colaborador pode oferecer, induzir ou sugerir pagamentos ilícitos, subornos ou outros benefícios que possam influenciar a decisão de uma contraparte da empresa em qualquer atividade econômica.

1.21 É aceitável receber ou oferecer presentes modestos, convites de entretenimento corporativo ou benefícios de partes com as quais a empresa negocie ou pretenda negociar, desde que compatíveis com as práticas comerciais geralmente aceitas, observados os limites e regras deste Código e/ou em alinhamento com a área de RH.

1.22 É permitido que colaboradores indiquem pessoas de seu círculo de relacionamento para processos seletivos, desde que o vínculo seja declarado e o indicante se mantenha isento de qualquer participação no processo de contratação, conforme a Política de Recrutamento & Seleção (vedada a alocação de parentes na mesma área).

1.23 É permitida a relação de parentesco entre colaboradores e fornecedores ou prestadores de serviço, desde que declarada ao RH; havendo risco de conflito de interesse, o colaborador deve abster-se de participar de negociações, aprovações ou gestão desses fornecedores.

1.24 Nenhum colaborador deve manter atividades profissionais paralelas que conflitem ou concorram com os negócios de qualquer empresa do Grupo.

Atividades políticas e participação em eventos externos

1.25 Os colaboradores podem se envolver em atividades políticas legítimas (filiação partidária, campanhas, manifestações, opiniões públicas sobre temas políticos), desde que não vinculem o nome da Federal Energia e evitem conflitos de interesse.

1.26 A participação como palestrante, painelista ou representante da empresa em eventos externos deve ser previamente autorizada pela gestão imediata, com extrema cautela para não configurar divulgação privilegiada de informações da empresa.

2. 2. Entidades Públicas e Órgãos Governamentais

2.1 A empresa mantém bom relacionamento com autoridades locais, estaduais e nacionais (prefeituras, órgãos de licenciamento, agências reguladoras, entidades governamentais e terceiros envolvidos direta ou indiretamente em suas atividades).

2.2 A relação com administradores e funcionários do setor público exige o mais elevado padrão de honestidade e integridade, devendo o colaborador afastar-se sempre que a conduta parecer imprópria e informar imediatamente o Canal de Denúncias https://etica.federalenergia.com/.

2.3 A Federal Energia não admite qualquer ato de corrupção ativa ou passiva. É proibida a aceitação ou o oferecimento, direto ou indireto, de vantagens, presentes, comissões, benefícios ou doações que configurem corrupção, sendo tais atos considerados falta gravíssima, sujeita a medida disciplinar e/ou sanções legais.

2.4 Nenhum colaborador pode oferecer, induzir, sugerir, solicitar, estimular ou receber pagamentos ilícitos, subornos ou outros benefícios que possam influenciar decisões relacionadas a negócios da empresa com entidades públicas ou órgãos governamentais.

2.5 Todos os colaboradores devem pautar-se pelos princípios da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) no relacionamento com autoridades públicas, buscando sempre a integridade da relação e a ausência de qualquer ato lesivo à administração pública, nacional ou estrangeira.

2.6 Para referência, considera-se Funcionário Público: (i) oficial ou funcionário de governo, departamento, agência ou entidade de economia mista; (ii) oficial ou funcionário de organização internacional pública; (iii) qualquer pessoa em função oficial em nome de governo, entidade pública ou partido político.

2.7 Para referência, serão considerados atos lesivos à administração pública, nos termos da Lei nº 12.846/2013: prometer, oferecer ou dar vantagem indevida a agente público; financiar, custear ou patrocinar a prática desses atos ilícitos; utilizar interposta pessoa física ou jurídica para ocultar interesses; e dificultar a atividade de investigação ou fiscalização de órgãos públicos.

2.8 A empresa encoraja que condutas em desacordo com estas diretrizes sejam imediatamente reportadas ao RH/Diretoria ou ao Canal de Denúncias https://etica.federalenergia.com/ para as devidas providências.

2.9 Os colaboradores não devem manifestar publicamente opinião sobre atos de agentes públicos, nem fazer comentários de natureza política que possam refletir negativamente na imagem da empresa.

Licitações e contratos com o poder público

2.10 A Federal Energia repudia qualquer fraude, ajuste ou conduta que comprometa o caráter competitivo de procedimentos licitatórios públicos, a contratação ou a execução de contratos com a administração pública, em linha com a Lei nº 12.846/2013.

2.11 O detalhamento de condutas vedadas em processos licitatórios e contratos com a administração pública consta na Política de Licitações e Contratos e na Política Anticorrupção da Federal Energia.

Compromisso geral de integridade

2.12 O colaborador deve ter em mente que suas ações podem prejudicar a atividade comercial da empresa e, por essa razão, deve zelar pela integridade dos seus atos e dos de seus colegas.

2.13 O colaborador deve evitar condutas fora do padrão descrito neste Código e notificar o RH/Diretoria em caso de qualquer suspeita. Dúvidas sobre a compatibilidade de uma conduta com o Código podem ser direcionadas ao RH/Diretoria.

2.14 Será garantido sigilo a qualquer reporte feito ao RH/Diretoria sobre condutas em desacordo com este Código. As informações serão analisadas e, em nenhuma hipótese, a identidade do denunciante será divulgada.

3. Clientes

3.1 O relacionamento direto com os clientes deve ser pautado no respeito aos seus direitos e obrigações e na Missão, Visão e Valores da empresa.

3.2 As informações relacionadas ao relacionamento com a Federal Energia devem ser fornecidas de forma clara, rápida e precisa, com igualdade de tratamento, sem distinções movidas por interesses pessoais.

3.3 Buscamos a satisfação e a superação das expectativas dos clientes, com melhoria contínua da qualidade e do atendimento, tendo como objetivo a fidelização.

3.4 A Federal Energia não permite mensagens publicitárias com conteúdo abusivo, discriminatório, que incite violência, explore medo ou superstição, ou induza o cliente a comportamento prejudicial à sua saúde ou segurança.

3.5 É política imprescindível da empresa o respeito aos direitos dos clientes e consumidores.

3.6 Toda e qualquer situação de conflito de interesse com clientes deve ser evitada e será considerada falta grave caso ocorra.

3.7 O recebimento de brindes, presentes ou convítes de clientes segue as mesmas regras gerais de presentes e hospitalidades aplicáveis a fornecedores e parceiros, conforme a Política de Presentes, Brindes e Hospitalidades.

4. Parceiros e Fornecedores

4.1 A escolha e contratação de fornecedores devem basear-se em critérios técnicos, profissionais e éticos, por meio de processos predeterminados que afastem decisões por interesse pessoal e assegurem à empresa, parceiros e clientela a melhor relação custo-benefício. Toda situação de conflito de interesse com parceiros e fornecedores deve ser evitada e será considerada falta grave caso ocorra.

4.2 Deve-se buscar, nos parceiros, identificação com a Missão, Visão e Valores da empresa, bem como comprometimento nas relações.

4.3 É vedada a relação de negócios com fornecedores de reputação duvidosa, que explorem mão de obra infantil ou escrava, trabalho forçado ou condições degradantes, ou que descumpram a legislação em vigor, em especial a Lei nº 12.529/2011 (Defesa da Concorrência) e a Lei nº 12.846/2013 (Anticorrupção). É dever dos colaboradores repassar a parceiros e fornecedores os princípios de ética e conduta exigidos pela empresa.

4.4 A relação entre a empresa e seus fornecedores deve ser harmoniosa e transparente, garantindo qualidade e confiabilidade nos serviços contratados.

4.5 No desenvolvimento e seleção de fornecedores serão considerados, de forma imparcial, fatores técnicos e comerciais. Não haverá tratamento especial, sendo as relações pautadas pelos princípios éticos da empresa.

4.6 Na ocorrência de convite para viagens concedidas por fornecedores, a aprovação caberá à diretoria responsável. No caso de brindes na característica de materiais de expediente com logomarca, estes poderão ser aceitos; demais bens ou materiais devem ser comunicados ao gerente da área e entregues ao RH.

5. Concorrentes

5.1 A empresa evita todas as ações que possam ser interpretadas como anticompetitivas, colusivas, monopolistas ou, de qualquer forma, contrárias às leis nacionais ou internacionais que regulam as práticas competitivas de mercado.

5.2 A participação de colaboradores em reuniões com concorrentes deve ser previamente autorizada pela gerência da área e pelo Departamento Jurídico.

5.3 Em reunião com concorrentes, é vedada a discussão, acordo ou troca de informações sobre preço, condições de pagamento, alocação de território, dados de mercado ou quaisquer informações comerciais estratégicas.

5.4 Condutas em desacordo com estas orientações devem ser imediatamente reportadas ao RH/Diretoria para as devidas providências.

6. Sindicatos

6.1 A empresa preza pelo relacionamento com entidades sindicais, respeitando a livre associação dos colaboradores e a negociação coletiva, reconhecendo sua legitimidade e cumprindo os acordos coletivos firmados.

6.2 É vedada a participação de colaboradores em reuniões sindicais cujo tema seja sensível ou possa ser caracterizado como ato lesivo ao patrimônio público ou à concorrência. Tais reuniões devem ser imediatamente notificadas à gestão do departamento.

6.3 Caso surja, durante reunião sindical, discussão de tema sensível ou lesivo, o colaborador deve retirar-se sob o argumento de ausência de autorização para tratar do assunto e, se possível, registrar em ata sua saída. A situação deve ser reportada imediatamente à diretoria da área.

7. Sustentabilidade

7.1 Todas as atividades da empresa devem ser conduzidas com base em valores éticos e morais, articulando as dimensões econômica, social e ambiental no desenvolvimento de seus empreendimentos.

7.2 Nos processos decisórios, a empresa considera os possíveis impactos no meio ambiente e na vizinhança, a preservação do patrimônio histórico e cultural, e busca contribuir para o desenvolvimento sustentável das comunidades onde atua e o bem-estar social das regiões.

7.3 A empresa incentiva ações de responsabilidade social junto a clientes, colaboradores e terceiros para a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

A empresa assume o compromisso de respeitar o meio ambiente, adotando práticas que previnam a poluição, reduzam impactos ambientais negativos e melhorem o desempenho ambiental, incluindo o atendimento integral à legislação ambiental aplicável, a busca por novas tecnologias, a otimização do uso de matérias-primas e energia, a redução e reciclagem de resíduos, e a promoção de treinamentos de conscientização ambiental.

8. Imprensa e Comunicação

8.1 Em respeito a clientes, acionistas e à comunidade em geral, a empresa mantém canal aberto com a imprensa, disponibilizando as informações necessárias ao esclarecimento de assuntos institucionais e relativos a seus produtos.

8.2 É dever de todos os colaboradores e prestadores de serviço zelar pela imagem e reputação da empresa, considerando que a informação divulgada pelos veículos de comunicação é determinante na formação da imagem institucional.

8.3 Todo contato profissional com qualquer órgão de imprensa deve ser previamente autorizado pela Diretoria. Nenhum colaborador pode conceder entrevistas ou consentir registro de imagem (vídeo, fotografia ou outro meio) de si ou de seu local de trabalho sem a devida autorização.

8.4 O uso de redes sociais pessoais para manifestações relacionadas à empresa deve preservar a confidencialidade de informações estratégicas e a reputação institucional.

9. Compatibilidade com Preceitos Legais

9.1

9.2 A empresa está sujeita ao cumprimento de leis federais, estaduais e municipais em todos os locais onde mantém atividade comercial. É responsabilidade do colaborador conhecer e cumprir as leis aplicáveis às suas atividades, em especial a Lei nº 12.529/2011 (Defesa da Concorrência) e a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).

9.3 A não observância das diretrizes deste Código sujeitará o colaborador às penalidades previstas em lei, podendo inclusive levar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

9.4 Em caso de dúvida sobre a compatibilidade de determinada conduta com este Código, o colaborador deve buscar orientação do RH ou da Diretoria antes de agir.

10. Canais de Denúncia e Governança Ética

10.1 Condutas em desacordo com este Código devem ser reportadas ao RH, à Gestão Imediata, à Diretoria ou, de forma confidencial e/ou anônima, pelo Canal de Denúncias https://etica.federalenergia.com/ da Federal Energia.

10.2 Será garantido sigilo a qualquer reporte realizado, sendo vedada, em qualquer hipótese, a divulgação da identidade do denunciante ou das informações apresentadas aos demais colaboradores.

10.3 A empresa repudia atos de retaliação contra colaboradores que, de boa-fé, reportarem suspeitas de violação a este Código.

10.4 As denúncias recebidas serão apuradas pelo Comitê de Ética ou área responsável, podendo resultar em medidas disciplinares previstas em lei e neste Código.

10.5 O funcionamento do Canal de Denúncias, as garantias asseguradas ao denunciante e as formas de acesso estão descritos no capítulo “Canal de Denúncias”, ao final deste Código.

TERMO DE COMPROMISSO

Definições

Todos os colaboradores da empresa, ao receberem o Código de Ética, deverão tomar conhecimento deste procedimento, e posteriormente deverão firmar um Termo de Compromisso (modelo anexo).

Ao firmar o documento, cada colaborador compromete-se a zelar pela aplicação das normas e princípios contidos neste Código.

O colaborador deve declarar eventuais situações de conflito ou que possam enquadrar-se dentre as relacionadas neste Código de Ética, inclusive sua eventual participação em outras empresas ou sociedades.

Uma vez firmado, o Termo de Compromisso será arquivado no prontuário do colaborador.

As providências para a implementação e arquivamento dos Termos de Compromisso serão de responsabilidade do departamento de Recursos Humanos.

Os Termos de Compromisso, uma vez firmados, têm prazo de validade indeterminado, cabendo ao Comitê de Ética decidir sobre eventual renovação periódica destes, principalmente se ocorrer revisão deste procedimento, a qual promova alterações significativas de suas disposições.

FORMULÁRIO

Declaro que recebi o Código de Ética e Conduta e estou ciente de todas as regras e obrigações. Concordo e assumo a obrigação de incorporá-las como referência nas minhas atividades diárias na Empresa.

Declaro ter conhecimento do Canal de Denúncias da Federal Energia e das garantias de confidencialidade, anonimato e não retaliação asseguradas a quem relata de boa-fé

Declaro-me não ser cúmplice e me tornar responsável por denunciar toda e quaisquer atitude que testemunhar contra os princípios éticos da empresa.

Estou ciente de que a violação de qualquer item deste Código caracteriza falta grave e justo motivo para rescisão contratual, além das penalidades previstas em contrato e na legislação brasileira em vigor.

Nome Completo: _____

CPF: _____._____._____-_____

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

Comitê de Ética

A Federal Energia manterá organizado um Comitê de Ética, composto por:
• Representante da Administração
• Representante da área de Recursos Humanos
• Diretor Executivo

O Comitê de Ética tem total autonomia para apurar os casos de violação às normas da empresa e tomar as providências necessárias.

A empresa promoverá meios que evitem qualquer forma de coação aos membros do Comitê.

A participação como membro do Comitê não gera qualquer garantia de emprego, remuneração adicional ou outra forma de benefício ou vantagem.
d
São atribuições do Comitê:
a) Definir os princípios éticos a serem observados por todos os colaboradores, elaborando revisão periódica dos mesmos, submetendo à aprovação do Conselho de Administração;
b) Promover a ampla divulgação e aplicação dos preceitos éticos no desenvolvimento das atividades de todos os colaboradores da empresa;
c) Apreciar todos os casos que cheguem ao seu conhecimento, por meio dos canais de denúncia disponíveis, sobre o descumprimento dos preceitos éticos previstos nesta Política e/ou apreciar/analisar situações não previstas nesta Política;
d) Garantir a confidencialidade da identidade do denunciante e das informações recebidas, bem como o anonimato, quando solicitado, ressalvadas as hipóteses de obrigação legal ou determinação judicial;
e) Avaliar e decidir sobre os casos que sejam levados ao seu conhecimento, observando-se o limite de 30 dias a contar da data em que tenha tomado conhecimento dos fatos a serem apurados;
f) Recomendar as providências a serem tomadas em casos de caracterização de conflito de interesse;
g) Identificar novas situações na rotina da administração interna ou nos negócios da empresa que não estejam previstas nesta Política, recomendando sua revisão;
h) Solicitar, sempre que necessário, para a análise de suas questões, o apoio de auditoria interna ou externa;
i) Tratar todos os assuntos que sejam levados ao seu conhecimento, dentro do mais absoluto sigilo e preservando os interesses e a imagem da empresa e dos colaboradores envolvidos.
j) Assegurar que nenhum membro com conflito de interesses ou envolvido nos fatos participe da análise ou da decisão. Denúncias que envolvam membros do próprio Comitê, da Diretoria ou do Conselho seguirão fluxo especial de tratamento, com garantia de independência e imparcialidade.

O Comitê deve se reunir com periodicidade mínima semestral, com a finalidade de analisar o histórico de reclamações e avaliar a necessidade de revisões do presente Código de Ética, fazendo as devidas alterações quando estas forem necessárias

Denúncias e Reclamações | Canal de Denúncias

A vida privada de cada um, desde que não interfira no desempenho das atividades da empresa, somente lhe diz respeito. A todos, portanto, são garantidas a confidencialidade e a privacidade, devendo ser evitados comentários e a exposição pública indevida. Por outro lado, a empresa se reserva ao direito de monitorar a utilização dos meios de comunicação e equipamentos oferecidos aos seus colaboradores para o desempenho de suas atividades profissionais.

Tendo em vista o Código de Ética nem sempre determinar respostas para todas as situações, em caso de dúvida, as exceções ao cumprimento de quaisquer princípios serão tratadas pelo Comitê de Ética e poderão ser encaminhadas para validação da Administração.

O Canal de Denúncias é o meio oficial, seguro e independente da Federal Energia para o relato de condutas contrárias a este Código, às leis ou às normas internas. Ele é operado por empresa especializada, independente da estrutura hierárquica da Federal Energia, responsável pelo recebimento, registro e triagem inicial das manifestações.

Toda e qualquer infração relacionada ao descumprimento do Código de Ética deve ser comunicada ao Canal de Denúncias https://etica.federalenergia.com/para que seja apurada, cabendo-se as medidas apropriadas. As situações comunicadas receberão atenção imediata e serão avaliadas cuidadosamente e com total sigilo. Sempre que necessário poderão ser aplicadas medidas disciplinares conforme normas e políticas internas ou nos termos da legislação em vigor.

Quem pode utilizar

Qualquer pessoa que tenha conhecimento ou indícios de irregularidade relacionada à Federal Energia: colaboradores, administradores, estagiários, prestadores de serviço, fornecedores, clientes, parceiros comerciais, representantes e membros da comunidade.

O que pode ser relatado

- Integridade: fraude, corrupção, suborno, pagamentos ou vantagens indevidas, lavagem de dinheiro, favorecimento de fornecedores, clientes ou terceiros e manipulação de compras ou contratações;
- Patrimônio e informações: desvio ou uso indevido de recursos e bens, falsificação de documentos e irregularidades contábeis, financeiras ou fiscais;
- Pessoas e ambiente de trabalho: assédio moral ou sexual, discriminação, violência e retaliação;
- Conformidade e operação: conflito de interesses, descumprimento de leis, deste Código ou de normas internas, e riscos à segurança, à saúde, ao meio ambiente ou às operações.

Como relatar

O relato pode ser identificado, confidencial ou anônimo. Ao registrá-lo, o denunciante recebe um número de protocolo que permite acompanhar o andamento, complementar informações e anexar documentos, fotos ou vídeos, sem precisar revelar sua identidade. Quanto mais claros forem os fatos (o quê, quem, quando, onde e como), mais efetiva será a apuração.

Nossas garantias

- Confidencialidade: o acesso às informações é restrito às pessoas autorizadas e necessárias ao tratamento do caso.
- Anonimato: a identidade do denunciante só é conhecida se ele optar por informá-la ou por obrigação legal.
- Não retaliação: ninguém que, de boa-fé, denuncie, preste informações, testemunhe ou colabore com uma apuração sofrerá ameaça, perseguição, punição ou qualquer prejuízo, ainda que os fatos não se confirmem. A retaliação é, por si só, violação grave deste Código.
- Imparcialidade: toda denúncia é apurada de forma imparcial, independentemente do cargo dos envolvidos. A denúncia não implica presunção de culpa, e os envolvidos terão oportunidade de apresentar esclarecimentos.
- Proteção de dados: as informações são tratadas conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) e a Política do Canal de Denúncias.

Uso responsável e boa-fé

O Canal deve ser utilizado de boa-fé, com base em fatos, informações ou indícios. Não é necessário ter provas para relatar: a ausência de comprovação, por si só, não caracteriza má-fé. Já o uso deliberado do Canal para acusações falsas ou caluniosas constitui violação a este Código e sujeita o autor às medidas cabíveis.

Como a denúncia é tratada

1. Registro: a manifestação é registrada pela empresa operadora e recebe número de protocolo.
2. Triagem: o caso é classificado por nível de risco (baixo, médio ou alto), conforme natureza, urgência e impacto potencial.
3. Apuração: conduzida pelo Comitê de Ética, área competente, Jurídico, Auditoria ou empresa especializada, conforme a natureza do caso, sempre por pessoas sem conflito de interesses.
4. Conclusão: o resultado é registrado e, quando cabível, são adotadas medidas corretivas, preventivas ou disciplinares, proporcionais à gravidade dos fatos. Sempre que possível, o denunciante é informado sobre o encerramento da manifestação.

Canais de acesso

Para denunciar atos que vão contra os preceitos deste Código, bem como expor dúvidas e sugestões, utilize nosso canal abaixo:

-
- Site / formulário on-line: **https://etica.federalenergia.com/**