

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

SUMÁRIO

1	PALAVRA DA ADMINISTRAÇÃO	4
2	INTRODUÇÃO	5
3	APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA	6
4	VALORES ADOTADOS PELA COMPANHIA	6
5	CONDUTAS ÉTICAS	7
5.1	Direitos Humanos, Relações de Trabalho, Assédio, Discriminação e Preconceito	7
5.1.1	Assédio Moral e Assédio Sexual	8
5.1.2	Promoção da Diversidade e Inclusão	9
5.2	Respeito à Vida, Segurança e Saúde, Meio Ambiente e Comunidades	9
5.2.1	Segurança e Saúde	10
5.2.2	Drogas e Bebidas Alcolólicas	10
5.2.3	Respeito ao Meio Ambiente	11
5.3	Respeito às Leis	11
5.4	Relacionamento com o Poder Público	11
5.4.1	Participação em Licitações Públicas	13
5.4.2	Participação Política	13
5.5	Conflito de Interesses	13
5.6	Relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços e outros Terceiros	15
5.7	Relação com imprensa e redes sociais	16
5.8	Relação com Concorrentes	17
5.9	Doações e Patrocínios	17
5.10	Brindes, presentes e hospitalidades	18
5.11	Informações Privilegiadas e <i>Insider Trading</i>	19
5.12	Fusões, aquisições e outras operações societárias	20
5.13	Prevenção à Lavagem de Dinheiro	20
5.14	Tratamento das Informações Dados Pessoais e Privacidade	21

5.15	Segurança Cibernética	22
6	REGISTROS DE DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS E CONTÁBEIS	22
7	CANAL DE DENÚNCIAS E GARANTIAS DE PROTEÇÃO AOS DENUNCIANTES – SIGILO E NÃO RETALIAÇÃO.....	23
7.1	Medidas disciplinares e monitoramento.....	24
8	RESPONSABILIDADES DA ÁREA DE COMPLIANCE, DA COMISSÃO DE ÉTICA E INTEGRIDADE E DA ADMINISTRAÇÃO DA BRAVA	25

1 PALAVRA DA ADMINISTRAÇÃO

A Brava Energia mantém um compromisso inabalável com a ética, integridade, eficiência e eficácia, guiando suas atividades de forma transparente e em conformidade não apenas com as leis, mas com as melhores práticas de mercado. Esses princípios fundamentais são elementos centrais para os objetivos estratégicos da Companhia.

A Brava Energia preza pelos princípios e valores estabelecidos pela Companhia e considera a Ética e Integridade corporativa como um dos valores essenciais a serem seguidos e incorporados por todos seus Colaboradores, Administradores e Terceiros no exercício de suas atividades.

Assim, a Companhia segue empenhada em construir uma cultura corporativa baseada na confiança mútua, no respeito entre todos e na ética, sempre orientada para garantir um ambiente sustentável, saudável e alinhado aos princípios de governança ambiental, social e corporativa (ESG). Desta forma, entendemos que cada membro da equipe contribui para a perenidade e integridade da Companhia.

Sendo assim, o Código de Ética e Conduta da Brava Energia descreve os princípios e normas fundamentais que devem orientar a conduta dos colaboradores da Companhia e de suas subsidiárias, além dos indivíduos que atuam em nome, benefício ou interesse da Companhia.

Convidamos, portanto, os colaboradores e terceiros da Brava, de todos os níveis hierárquicos, a se aprofundarem neste Código e consultá-lo com a frequência necessária na rotina de suas atividades.

Além disso, ressaltamos a importância que todos comuniquem à Área de *Compliance* sobre quaisquer violações à legislação vigente e às regras da Companhia, de modo a contribuir para o constante aprimoramento do Sistema de Integridade.

Contamos com a engajamento de todos!

Décio Oddone / Diretor Presidente Brava Energia

2 INTRODUÇÃO

A Brava Energia valoriza a ética, a transparência e o respeito às normas e à legislação aplicável em todas as suas atividades, prezando pelo cumprimento de suas responsabilidades e pelo respeito aos colaboradores, terceiros, sociedade e meio ambiente. Esse compromisso ético está fundamentado no Código de Ética e Conduta ("Código"), que estabelece as diretrizes e padrões de comportamento para todos os colaboradores e terceiros que se relacionam com a Companhia.

A Brava espera que todos os seus Colaboradores, incluindo os Administradores, os membros dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, caso instaurado, e Terceiros observem as normas contidas neste Código e nas suas demais Políticas de Compliance relacionadas. Assim, todos os Colaboradores deverão ler e aderir expressamente às disposições deste Código por meio do "Termo de Adesão e Compromisso", que será devidamente arquivado pela Companhia. Da mesma forma, os Terceiros que se relacionarem com a Brava também deverão ser cientificados sobre as disposições deste Código e do Manual de Ética e Conduta do Fornecedor.

Desta forma, condutas antiéticas, desrespeitosas e, acima de tudo, que violem direitos individuais, direitos humanos, a legislação vigente e/ou normas internas não são toleradas. As pessoas que praticarem tais condutas serão passíveis de responsabilização e sujeição às medidas disciplinares previstas neste Código e nas demais políticas da Companhia.

A área de Compliance e Governança desempenha um papel central no reforço da cultura ética da Companhia, promovendo regularmente a conscientização de seus Colaboradores no Programa de Integridade com ações periódicas de comunicação e treinamento e, portanto, é dever de todo Colaborador da Brava comparecer e participar dos treinamentos.

Sendo assim, reforçamos que todos devem repudiar qualquer ato que viole este Código e a legislação aplicável e que reportem quaisquer atos suspeitos contrários aos prescritos nos normativos do Programa de Integridade da Companhia.

3 APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Este Código se aplica e deve ser observado por todos os colaboradores, incluindo Administradores (diretores executivos e membros do Conselho de Administração), membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração ("Conselho"), membros do Conselho Fiscal, caso instaurado, e terceiros que se relacionam com a companhia. A expectativa é que todos estejam alinhados com as normas estabelecidas neste Código e em suas demais Políticas de Compliance.

A Brava assegura que o Código de Conduta Ética esteja em conformidade com as Leis Anticorrupção e com os parâmetros nacionais e internacionais de Compliance. O Código deve ser aplicado em conjunto com as demais políticas de Compliance e, conforme necessário, deve ser entregue aos colaboradores e parceiros. Também estará disponível publicamente no site de Relacionamento com Investidores da Brava Energia, garantindo acesso e transparência.

4 VALORES ADOTADOS PELA COMPANHIA

As atitudes e decisões de cada Colaborador e Terceiro devem sempre refletir os valores adotados pela Companhia e jamais podem colocar em risco a sustentabilidade financeira, ambiental, social e patrimonial ou a reputação da Brava Energia.

Por isso é extremamente importante que os valores da Brava sejam conhecidos, vivenciados e compartilhados:

- (i) Segurança;
- (ii) Ética, Integridade e Credibilidade;
- (iii) Pragmatismo e Foco em Resultado;
- (iv) Eficiência e Eficácia;
- (v) Meritocracia e Espírito de Dono.

5 CONDUTAS ÉTICAS

5.1 Direitos Humanos, Relações de Trabalho, Assédio, Discriminação e Preconceito

A Brava Energia tem pleno compromisso com os princípios contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, das Nações Unidas, e na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho. Acreditamos que o respeito aos direitos humanos é uma obrigação ética e uma oportunidade para mudar a vida das pessoas. O respeito aos direitos humanos deve ser assegurado aos nossos Colaboradores e a todos os indivíduos que interagem com a Brava, sendo um compromisso constante da Companhia. Nesse sentido, a Companhia se opõe a qualquer forma de escravidão, trabalho forçado, trabalho infantil, tráfico de pessoas ou qualquer outra violação de direitos fundamentais.

A Brava deve sempre realizar contratações, assim como as promoções de seus Colaboradores, de forma equitativa, livre de discriminação, com justa remuneração, observando e respeitando a legislação trabalhista. Respeitamos a integridade e saúde física e psíquica de todos, assegurando tratamento igualitário, privacidade, liberdade de manifestação e demais direitos civis, sociais e culturais. A Companhia preza pela diversidade, promove a igualdade de oportunidades e zela pelo relacionamento de forma respeitosa e cortês no convívio de todos.

Adicionalmente, a Brava não tolera atos de assédio, bullying, preconceito e qualquer forma de discriminação, seja por aspecto físico ou intelectual, etnia, cor, gênero, orientação sexual, idioma, religião, nacionalidade, classe social ou posicionamento político.

Estamos comprometidos a combater toda e qualquer tentativa de violação dos direitos humanos e trabalharemos de forma enérgica no combate à exploração sexual da criança e do adolescente, trabalho infantil, trabalho escravo ou em situação análoga.

Nosso compromisso com os direitos humanos exige conhecimento e ação para identificar e avaliar riscos de violação, além de estabelecer mecanismos para promover:

- Erradicação do Trabalho Infantil

- Erradicação do Trabalho Forçado ou Compulsório
- Combate à Discriminação em todas as suas formas
- Valorização da Diversidade
- Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual
- Condições dignas de trabalho e Respeito à Livre Associação Sindical e ao Direito de Negociação Coletiva

5.1.1 Assédio Moral e Assédio Sexual

A Brava não tolera situações que configurem assédio moral e/ou assédio sexual. Episódios de agressões, importunações sexuais, ou qualquer tipo de assédio, seja moral ou sexual, contra Colaboradores e Terceiros são comportamentos inaceitáveis e proibidos. Mensagens ofensivas ou discriminatórias não serão de maneira alguma tolerados. A Companhia reforça que todos os Colaboradores devem estar atentos para combatê-los.

Sob nenhuma circunstância são aceitas punições corporais, humilhações reiteradas, ameaças de violência física ou agressões físicas ou morais, deduções salariais não autorizadas e não previstas em lei, falta de isonomia no tratamento e na oferta de condições de trabalho na mesma equipe, retaliações contra quem faz denúncias ou qualquer punição que seja considerada vexatória.

Da mesma forma, não são toleradas abordagens sexuais indesejadas, solicitação de favores sexuais ou convites impertinentes, ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, chantagens, insinuações, toques inapropriados, comentários de teor sexual indesejado ou qualquer comportamento que constranja ou viole a liberdade sexual de qualquer pessoa.

A Companhia também está comprometida em apurar e tratar eventuais casos de condutas inadequadas e de assédio moral ou sexual, implementando medidas preventivas, corretivas e disciplinares, conforme a gravidade dos casos. Essas medidas visam apoiar as vítimas, desencorajar a repetição de comportamentos danosos e erradicar qualquer vestígio de permissividade na cultura organizacional da Companhia.

Todos os Colaboradores têm a responsabilidade de contribuir para um ambiente de trabalho ético e respeitoso, alinhado com os valores da Brava. Desta forma, a Companhia espera que todos contribuam para a criação de um ambiente de trabalho totalmente livre de assédio, evitando atitudes que possam ser prejudiciais, comportamentos inadequados ou que causem constrangimento.

5.1.2 Promoção da Diversidade e Inclusão

A Companhia acredita que a valorização da diversidade e das pessoas também se configura como uma conduta empresarial ética e responsável, contribuindo para a sustentabilidade e inovação dos negócios.

A Brava aprecia a diversidade em todas as suas formas, jamais tolerando atos de discriminação, preconceito e violação à dignidade humana e reforça que a diversidade promove o engajamento, a diversidade de ideias, vivências e culturas, a valorização dos Colaboradores e o fortalecimento da sua reputação perante as partes interessadas e o mercado em que atua.

A Companhia estimula as lideranças e demais colaboradores a valorizarem a presença e a convivência com a diversidade de gênero, de características pessoais, de hábitos, de expressões e traços culturais de todos os Colaboradores e Terceiros e estimula um espaço seguro para o compartilhamento de ideias, experiências, conhecimentos, criatividade e inovação para os desafios do negócio.

5.2 Respeito à Vida, Segurança e Saúde, Meio Ambiente e Comunidades

Para a Brava, o Meio Ambiente, a Saúde e a Segurança são pilares primordiais nas nossas operações. Aspectos que envolvam a preservação da vida, em todos os seus aspectos, sejam eles relacionados aos nossos Colaboradores e Terceiros, meio ambiente ou mesmo Comunidades de relacionamento da Companhia, estão sempre em primeiro lugar.

Desta forma, todos os Colaboradores e Terceiros devem respeitar as regras e atuar mediante as boas práticas, implementando ações que fomentem a cultura de Segurança, Preservação Ambiental e da Saúde, em conformidade com as políticas de SMS. Importante

também que todos atuem visando sempre a condução de processos que previnam, reduzam ou mitiguem os riscos relacionados à segurança e a saúde de seus colaboradores, terceirizados ou mesmo das comunidades com as quais a Companhia se relaciona.

A relação da Companhia com as comunidades nas quais está inserida deverá seguir a legislação vigente e ser respeitosamente conduzida, conforme melhores práticas comerciais e culturais.

Especificamente em relação aos seus Terceiros, a Companhia possui critérios e processos que vão além do cumprimento legal relacionado à proteção ambiental, segurança e saúde, buscando sempre a aplicação das melhores práticas aplicadas no mercado, assim como pleno atendimento aos requisitos de SMS da Companhia, em todas as atividades.

5.2.1 Segurança e Saúde

A Brava considera a Segurança, a Vida e a Saúde das pessoas como fatores primordiais em todas as operações, escritórios e públicos com os quais nos relacionamos. Sendo assim, devemos seguir à risca os procedimentos e normas de segurança, manter-nos vigilantes e disciplinados, sempre atentos aos riscos, cuidando uns dos outros. Temos a obrigação de parar qualquer atividade caso desvios ou condições inseguras sejam observados. Reforçamos a importância dos estudos de riscos e do gerenciamento de mudanças para manter os riscos advindos de alterações em projetos, integridade de poços, operações, procedimentos, normas, instalações, equipamentos ou pessoal dentro dos limites aceitáveis. O gerenciamento dos elementos críticos de segurança operacional é continuamente aprimorado para prevenir acidentes e promover a saúde de todas as pessoas envolvidas nas operações.

5.2.2 Drogas e Bebidas Alcolólicas

A Brava é um local de trabalho livre de drogas e álcool. Não toleramos que qualquer Colaborador esteja sob influência de drogas ou álcool durante suas atividades laborais. Informe seu gerente e/ou a equipe de Saúde da Companhia se estiver sob uso de medicamentos prescritos que possam prejudicar o comportamento ou o desempenho no

trabalho. Com o objetivo de garantir um ambiente seguro, a Brava conta com apoio de programas específicos de promoção de saúde e garante o atendimento à legislação aplicável.

5.2.3 Respeito ao Meio Ambiente

A Brava respeita o meio ambiente e está comprometida com a redução e a prevenção dos impactos ambientais de suas atividades. Assim, desenvolve ações de proteção, preservação e mitigação dos impactos ambientais inerentes às atividades. A Companhia possui um Sistema de Gestão Integrado ("SGI"), com procedimentos alinhados às melhores práticas da indústria e à legislação vigente.

A Companhia espera que todos os colaboradores e terceiros: (i) atuem na prevenção, controle e mitigação dos impactos ambientais; (ii) conscientizem os demais funcionários, terceiros e fornecedores quanto ao respeito ao meio ambiente; e (iii) comuniquem imediatamente quaisquer incidentes ou potenciais danos ambientais.

5.3 Respeito às Leis

A Brava Energia está comprometida com o cumprimento das leis, regulamentos e demais normas aplicáveis ao desenvolvimento de nossas atividades. Adotamos uma política de tolerância zero em relação aos casos de fraude, suborno e corrupção em todos os nossos negócios e atividades. Esperamos que os funcionários respeitem e obedeçam às leis e regulamentos municipais, estaduais e federais e colaborem com qualquer atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

5.4 Relacionamento com o Poder Público

A Companhia pode se relacionar com o Poder Público no desempenho de suas atividades. Tais interações devem ser sempre pautadas pela ética, transparência e profissionalismo, inclusive durante eventuais inspeções, obtenções de licenças, autorizações,

reuniões com órgãos reguladores, licenciadores e em processos de licitação pública, sendo proibida toda e qualquer conduta que possa configurar ato ilícito.

São vedadas ações que objetivem frustrar ou dificultar as ações do Poder Público, sob pena de incidência em atos ilícitos previstos na Lei Anticorrupção. Procure conhecer as leis aplicáveis ao seu trabalho e, em caso de dúvida, pergunte ao seu gestor, ao Jurídico e/ou Compliance.

Existem normas locais e internacionais que estabelecem graves penalidades para Companhia e para seus Colaboradores e Terceiros em caso de cometimento de atos ilícitos relacionados a Agentes Públicos. Eventuais fiscalizações e inspeções devem sempre ser acompanhadas por, pelo menos, dois Colaboradores. É proibido prometer, oferecer ou entregar qualquer vantagem a Agentes Públicos ou terceiros eventualmente por eles indicados, direta ou indiretamente, para que atuem em desacordo, retardem ou omitam ações necessárias ao desenvolvimento de fiscalizações e inspeções.

Assim, importante ressaltar que são deveres dos Colaboradores e Terceiros, em nome da Brava:

- Ler e conhecer as previsões da Política Anticorrupção, do Código e do Manual de Relacionamento com Agente Públicos a fim de garantir que a legislação e as regras de conduta sejam observadas;
- Sempre agir com ética, transparência, razoabilidade e boa-fé em suas atividades, sobretudo durante as interações com Agentes Públicos;
- Nunca interagir sozinhos com Agentes Públicos, seja por meio de reuniões presenciais ou virtuais e e-mails, e manter registro de toda comunicação estabelecida. *Com exceções pontuais a serem previamente analisadas e aprovadas pela Diretoria e área de Compliance, desde que devidamente registradas;*
- Conduzir as interações exclusivamente por meio de contatos e canais corporativos da Companhia e oficiais do Poder Público;
- Observar as regras de brindes, presentes e hospitalidades específicas para Agentes Públicos.

Em caso de dúvida, entre em contato com seu superior imediato e/ou com a Área de Compliance.

5.4.1 Participação em Licitações Públicas

Todos os Colaboradores e Terceiros que atuam em licitações públicas em nome, benefício ou interesse da Companhia devem seguir estritamente as disposições e regulamentos do processo licitatório e observar as previsões da Política Anticorrupção da Brava, sendo vedada qualquer interferência indevida na condução da licitação ou em quaisquer documentos relacionados ao processo licitatório, como editais e termos de referência.

A ocorrência de fraudes em licitações públicas e contratos públicos pode sujeitar os infratores a sanções graves, inclusive de natureza criminal.

5.4.2 Participação Política

A Companhia não exerce e não participa de atividades político-partidárias, mas respeita a individualidade de todos em relação às suas opiniões, desde que manifestadas fora do ambiente de trabalho e sem vinculação com a Companhia.

Em respeito às regras eleitorais vigentes, a Companhia não realiza doações políticas e eleitorais e não permite que seus Colaboradores e Terceiros o façam de forma vinculada ao nome, estruturas e recursos da Companhia. O nome, as estruturas e os recursos da Companhia não podem ser utilizados para atender interesses políticos ou outros que não sejam os da Companhia.

5.5 Conflito de Interesses

O Conflito de Interesses ocorre quando o indivíduo se vê diante de alternativas, possibilidades ou decisões em que os resultados de seus atos possam configurar benefício próprio ou de terceiro em detrimento dos interesses da Companhia ou de suas subsidiárias.

A Brava tem o compromisso de prevenir e evitar toda e qualquer situação que se caracterize como Conflito de Interesses e, desta forma, entende que todos os Colaboradores, incluindo seus Administradores, devem trabalhar para evitar, promover a transparência e implementar medidas mitigatórias adequadas. Portanto, a postura de todos nas suas atividades em nome da Companhia deve ser imparcial, isenta e transparente, com foco nos interesses da Brava e sem utilizar sua condição para obter qualquer tipo de vantagem indevida para si mesmo, para a Brava ou Terceiros.

Recomendamos que todos os Colaboradores conheçam e observem as previsões descritas no Padrão de Conflito de Interesses da Companhia. São cuidados e deveres de todo Colaborador:

- As contratações de cônjuge, companheiro (a) ou parentes até terceiro grau (bisavós, avós, pais, tios, irmãos, filhos, netos, bisnetos, sobrinhos) ou relações afetivas devem ser informadas tempestivamente para que sejam avaliadas pela área de *Compliance* e a Companhia não admite, a partir da aprovação desta política, que existam casos em que uma das partes tenha poder de contratação, demissão ou promoção sobre a outra;
- Colaboradores que tiverem vínculo pessoal ou de parentesco com Agentes Públicos, cuja função tenha relação com as atividades desenvolvidas pela Companhia, não devem participar e/ou influenciar outras pessoas em decisões ou negociações associadas ao conflito potencial;
- Situações envolvendo Pessoa Exposta Politicamente (PEP) deverão ser reportadas à Área de Compliance, a qual realizará a diligência necessária e apropriada para cada caso;
- Não deve haver negociações e deliberações em que o interesse pessoal se sobreponha e/ou prejudique os da Companhia;
- Os Colaboradores devem ter cuidado em jamais falar em nome da Companhia nas atividades externas, que não sejam previamente autorizadas pela Brava;
- Todos devem ter cuidado especial nos processos de oferecimento e recebimento de brindes, presentes, hospitalidades, doações e patrocínios;
- É vedado aos Colaboradores desempenhar outras atividades profissionais que sejam concorrentes ou conflitem com os assuntos estratégicos e/ou negócios da Companhia;

- Os negócios com Partes Relacionadas devem estar de acordo com a legislação vigente e a Política de Transação com Partes Relacionadas;
- Nenhum Colaborador, incluindo Administradores, deve fazer uso de informações privilegiadas;

Os casos reais ou potenciais de Conflito de Interesses devem ser sempre reportados pelos Colaboradores de forma transparente, tempestiva e formal para a área de Compliance e para o Gestor imediato. Em casos de violação às regras previstas, o reporte poderá ser feito também através do Canal de Denúncias da Brava.

5.6 Relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços e outros Terceiros

Os fornecedores, prestadores de serviços e parceiros são fundamentais para a Companhia e, portanto, todo o relacionamento deve sempre pautado nos princípios de ética, respeito, transparência e cumprimento à lei.

A Brava não tolera práticas antiéticas, atos de corrupção ou discriminatórios, uso de drogas ou consumo de bebidas alcoólicas durante o desempenho de suas atividades, o envolvimento com práticas que firam os direitos humanos ou qualquer outro ato ilícito que seja praticado diretamente por Fornecedores ligados à Companhia.

Diante disso, a Companhia espera que todos observem as diretrizes previstas no seu Manual de Ética e Conduta para Fornecedores, neste Código, na Política Anticorrupção e nas leis e regulamentos aplicáveis.

As contratações feitas pela Companhia são pautadas na melhor técnica e no histórico de integridade dos Terceiros e, desse modo, possui regras e procedimentos específicos para análise, classificação e mitigação de riscos de fornecedores, prestadores de serviço e parceiros. Adicionalmente, a Brava aplica cláusulas de Compliance e de Direitos Humanos adequadas em seus contratos e dissemina o conteúdo de suas principais Políticas do Programa de Integridade.

Os colaboradores que lidam com terceiros devem estar cientes que acordos e contratos podem ser rescindidos caso haja descumprimento do presente Código, da Política Anticorrupção, ou de qualquer legislação aplicável à Brava.

A Companhia se preocupa e, portanto, espera de seus fornecedores, prestadores de serviços e Terceiros o compromisso e zelo com a privacidade dos dados e observância às normas referentes à privacidade e proteção de dados pessoais, como a Lei Geral de Proteção de Dados e demais normas setoriais pertinentes.

5.7 Relação com imprensa e redes sociais

Nosso compromisso é com a preservação da imagem e da reputação da Brava Energia, assim como com o bem-estar de nossos colaboradores. A Brava reconhece a importância da internet e das redes sociais **como canal de comunicação e de informação** e defende a liberdade de expressão, tendo a conduta ética e responsável como premissa inegociável.

Sendo assim, evite comentários ou conteúdos que sejam agressivos, hostis, discriminatórios, preconceituosos e ofensivos. Incentivamos que a participação nas redes sociais seja de maneira responsável e consciente, sempre agindo com boa fé e publicando em seu nome pessoal.

Em relação às comunicações com a imprensa, estas deverão ser realizadas exclusivamente por Diretores e/ou Gerentes designados pela Diretoria Executiva da Companhia e com **intermédio da Área de Comunicação**. Caso a iniciativa **de contato** parta da imprensa, nenhum Colaborador está autorizado a prestar informações ou esclarecimentos em nome da Companhia, salvo por designação expressa. Em tais hipóteses, o agente de imprensa deve ser orientado a entrar em contato com **a Área de Comunicação e/ou assessoria de imprensa**.

Todo Colaborador é um porta-voz capaz de externar os valores da Brava em suas relações diretas pelos canais digitais. Antes de publicar algo, pergunte-se: "Qual será a

repercussão desse post?” ou “Meu post pode ser mal interpretado? Traz algum risco para as atividades ou a imagem da Companhia e de seus Colaboradores?”.

5.8 Relação com Concorrentes

A Companhia é contra qualquer estratégia comercial que objective: (i) limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa; (ii) dominar mercado relevante de bens ou serviços; (iii) aumentar arbitrariamente os lucros ou (iv) exercer de forma abusiva uma posição dominante.

A Brava e seus Colaboradores devem se relacionar com seus concorrentes e com o mercado em geral de maneira transparente, tanto em contatos diretos quanto no contexto de licitações públicas e privadas, associações de classe e outros fóruns empresariais.

Toda informação sobre o mercado e sobre os concorrentes somente pode ser obtida pelos Colaboradores e Terceiros por meio de práticas transparentes e idôneas, sem violação à legislação vigente e à livre concorrência.

5.9 Doações e Patrocínios

A Companhia apoia a realização de atividades filantrópicas e culturais, desde que legalmente autorizadas e realizadas de boa-fé. Assim, antes da realização de qualquer doação ou patrocínio, seguindo o Procedimento de Doações e Patrocínios da Brava, o potencial Beneficiário deverá ser submetido ao processo de Análise de Risco de Integridade prévia com o objetivo de aferir o seu histórico e eventuais riscos de integridade e definir as recomendações pertinentes.

Todas as doações e patrocínios realizados pela Companhia deverão ser formalizados e registrados adequadamente. Os beneficiários das doações deverão ser cientificados sobre as disposições deste Código e assumir o compromisso de observar suas regras, sob pena de impedimento da doação.

São terminantemente proibidos doações e patrocínios:

- Destinadas diretamente a partidos políticos ou candidatos a cargos eletivos em qualquer esfera de poder, assim como de cunho político e eleitoral. Também não é permitido que os Colaboradores da Brava e terceiros o façam de forma vinculada à Companhia.
- Com finalidades diversas daquelas submetidas à análise da Área de *Compliance* e/ou que não possuam relação com as atividades desenvolvidas pelas entidades beneficiadas.
- Que visem a obtenção de benefícios indevidos de natureza comercial, regulatória ou de qualquer outra natureza para a Companhia.
- Para entidades (empresas, fundações públicas ou privadas, ONGs, OSCIP) relacionadas a Agente Público ou a terceiro ligado a ele direta ou indiretamente, cônjuge companheiro ou parentes até o segundo grau, em linha reta ou colateral, ou que possuam histórico de envolvimento com fraude e corrupção.
- Para entidade que não tenha os mesmos valores éticos que a Companhia.

5.10 Brindes, presentes e hospitalidades

Os Colaboradores e Terceiros não estão autorizados a oferecer, prometer, receber ou exigir pagamentos, brindes, presentes, hospitalidades e favores não promocionais com o objetivo de dar ou obter vantagem ou benefício indevido no relacionamento com Agentes Públicos, fornecedores, clientes e outros terceiros.

Os pagamentos de viagens, hospitalidades ou quaisquer outras despesas relacionadas aos negócios, como almoços e jantares, além de razoáveis, devem fazer parte da conduta estritamente comercial. As regras e valores tolerados para o oferecimento de Brindes, que são itens sem valor comercial ou de valor irrisório, e para Presentes, estão descritas e detalhadas no Procedimento de Brindes, Presentes e Hospitalidades e devem ser observados por todos.

Em caso de recebimento de brindes, presentes ou hospitalidades em razão da posição ocupada ou das atividades desenvolvidas, o Colaborador também deverá consultar a Política Anticorrupção, comunicar o fato e solicitar orientações à Área de Compliance.

Ainda, devemos nos certificar também de que a oferta ou recebimento está de acordo com eventuais normas e políticas aplicáveis a quem receberá o item, bem como com os costumes e práticas locais.

Vale destacar que a oferta, a entrega ou a promessa de um brinde, presente ou hospitalidade para um Agente Público apresenta sérios riscos de Compliance à Companhia, uma vez que pode ser interpretada como vantagem ilícita em troca de algum favorecimento indevido. Por essa razão, é proibido oferecer/receber brindes, presentes e hospitalidades:

- 1) Quando há envolvimento de Agentes Públicos, exceto para itens promocionais de baixo valor que possuam necessariamente a logomarca da Companhia ou da entidade pública, como canetas, cadernos, agendas, calendários, chaveiros etc.;
- 2) Quando há pagamento em dinheiro ou equivalente, como vale-presentes;
- 3) Quando há oferta de qualquer item, especialmente viagens e refeições, para pessoas alheias ao relacionamento comercial com a Brava, como familiares e acompanhantes do indivíduo a ser presenteado;
- 4) Quando há oferta de viagens e hospitalidades com itens extravagantes e luxuosos ou que não sejam relacionadas a questões comerciais e regulatórias, como viagens e lazer;
- 5) Quando a hospitalidade (refeições, hospedagens e viagens) não esteja estritamente relacionada à função do Agente Público ou quando não permitido pelo órgão que o Agente Público esteja vinculado;
- 6) Logo antes, durante ou logo após a realização de ato relevantes à Companhia, como assinatura de contratos e obtenção de licenças essenciais às atividades da Companhia, exceto para itens promocionais de baixo valor que possuam a logomarca da Companhia ou da entidade pública, como canetas, cadernos, agendas, calendários, chaveiros etc.

5.11 Informações Privilegiadas e *Insider Trading*

A Brava Energia está comprometida com a proteção de Informações Privilegiadas e com a divulgação de informações relevantes dentro da conformidade prevista na

legislação. Neste contexto, a Brava espera o compromisso de todos em jamais utilizar informações privilegiadas para benefício próprio ou de terceiros, assim como não transmitir tais informações a terceiros.

A Companhia dispõe de Política de Negociação, cujo propósito é estabelecer regras, procedimentos e diretrizes para assegurar a observância de práticas de boa conduta na negociação de Valores Mobiliários de emissão da Companhia, bem como evitar o uso inadequado de Informações Privilegiadas, nos termos das normas aplicáveis. Assim, em caso de dúvidas, a Área de Relações com Investidores estará disponível para consultas relacionados a negociação de valores mobiliários de emissão da Companhia, através do canal eletrônico: ri@bravaenergia.com.

5.12 Fusões, aquisições e outras operações societárias

A Companhia zela pela transparência e segurança das associações empresariais que realiza com Terceiros. Todas as fusões, aquisições e outras operações societárias feitas pela Companhia devem ser realizadas com a observância dos dispositivos legais e precedidas das análises pertinentes, lideradas pela área jurídica da Brava, quanto aos riscos envolvidos, bem como demais diligências compatíveis com a complexidade da operação.

5.13 Prevenção à Lavagem de Dinheiro

A Brava não admite nem compactua com práticas que possam configurar Lavagem de Dinheiro, que consiste em mecanismos que visam ocultar a origem ilícita do dinheiro e dar uma aparência de legalidade em seu uso. A Lavagem de Dinheiro consiste em atividade criminosa que tem por objetivo dissimular a natureza ilícita de valores, ativos e bens obtidos em proveito de infrações penais anteriores, como corrupção, terrorismo, fraude, evasão fiscal, além de contravenções penais, por exemplo.

A Companhia cumpre integralmente com a legislação de prevenção à Lavagem de Dinheiro aplicável, notadamente a Lei de Combate à Lavagem de Dinheiro (Lei Federal 9.613/1998) e as demais Leis Anticorrupção.

5.14 Tratamento das Informações Dados Pessoais e Privacidade

As informações produzidas durante nossas atividades profissionais são estratégicas para a Companhia. Portanto, é dever de todo Colaborador exercer suas funções de forma ética e comprometida com a confidencialidade necessária aos temas sigilosos, sendo vedada a divulgação não autorizada de qualquer informação estratégica, documento confidencial da Companhia ou dados pessoais.

Adicionalmente, a Brava se preocupa em estar em consonância com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), respeitando a privacidade de todas as pessoas físicas com as quais se relaciona. Dados pessoais são quaisquer informações que possam identificar um indivíduo, como CPF, endereço, placa de carro, endereço de protocolo da Internet (IP), geolocalização, entre outros.

A Brava entende que todos têm direito ao controle sobre seus próprios dados pessoais. Portanto, o respeito à privacidade e à transparência no tratamento desses dados são prioridades para a Brava. Sendo assim, reforçamos a importância de que todos os colaboradores sigam as normas e procedimentos sobre dados pessoais, assim como os relacionados à segurança da informação. Somente devemos coletar, usar, divulgar, reter ou processar dados pessoais que sejam necessários para cumprir com os requisitos da Companhia, conforme permitido por lei nos locais onde operamos.

Adicionalmente, devemos tomar cuidado ao acessar ou compartilhar documentos, sistemas ou arquivos da Companhia que possam conter dados pessoais.

É vedada a divulgação, compartilhamento ou tratamento indevido de dados pessoais. Somos todos responsáveis pelo cumprimento da LGPD, assim como dos normativos internos de Proteção de Dados. Abaixo estão listados os principais cuidados e deveres de todos os Colaboradores:

- Cumprir as regras de Segurança da Informação da Brava;
- Atentar para os cuidados com as políticas de senha, ou seja, nunca compartilhar senhas pessoais com outros Colaboradores e Terceiros não autorizados;

- Ao realizar atividades e reuniões de trabalho fora do escritório ou de sua base, atentar para cuidados de privacidade e sigilo necessários.
- Não utilizar informações e conteúdo da Brava para uso particular ou qualquer outro uso diferente dos objetivos e ativos da Companhia, sem a devida aprovação;
- Apenas compartilhar as informações de negócio confidenciais, restritas e de uso interno, previamente com pessoas autorizadas e quando for do interesse da Brava;
- Preferencialmente, compartilhar as informações corporativas após a publicização das mesmas pelos devidos canais institucionais Brava;
- Observar a LGPD, cumprir os normativos internos referentes à proteção de dados pessoais e respeitar a privacidade das pessoas;
- Em caso de suposta violação à LGPD e normativos internos, entre em contato com a DPO (*Data Protection Officer*) pelo canal oficial (dpo@bravaenergia.com).

5.15 Segurança Cibernética

Todos os equipamentos, software e dados da Companhia, incluindo dados armazenados em dispositivos pessoais ou corporativos, são de propriedade da Brava. A proteção de nossos sistemas de tecnologia é de responsabilidade de todos os Colaboradores e de qualquer pessoa que realize negócios em nome da Brava. O uso indevido de tecnologia ou de informações pode expor a Companhia a riscos, incluindo ataques de vírus, violações de segurança, roubo ou perda de bens ou danos à reputação.

6 REGISTROS DE DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

A Diretoria Financeira é responsável por implementar controles internos adequados que assegurem a confiabilidade dos registros contábeis e a pronta elaboração de relatórios e demonstrações contábeis. As transações da Companhia são totalmente documentadas, contabilizadas e classificadas com transparência em contas que refletem a sua natureza, nos termos da legislação aplicável e procedimentos internos. As demonstrações contábeis da Companhia são auditadas trimestralmente por auditor externo independente,

supervisionados pelo Comitê de Auditoria, com intuito de assegurar a qualidade e integridade das demonstrações contábeis.

7 CANAL DE DENÚNCIAS E GARANTIAS DE PROTEÇÃO AOS DENUNCIANTES – SIGILO E NÃO RETALIAÇÃO

A Companhia estimula e apoia que qualquer violação ou suspeita de violação a este Código, às Políticas da Companhia e legislação aplicável, seja reportada no Canal de Denúncias, que pode ser acessado, de forma gratuita, pelos seguintes meios:

- Website: <https://www.contatoseguro.com.br/bravaenergia>
- Telefone: 0800 810 8543

As comunicações podem ser feitas anonimamente, se desejável, e a Companhia garante, dentro do permitido pela legislação, o total sigilo e confidencialidade da apuração dos fatos. Os membros da área de Compliance e da Comissão de Ética e Integridade, envolvidos na apuração das denúncias, devem sempre zelar pela confidencialidade do tratamento das denúncias recebidas, de modo a evitar o vazamento de informações e a exposição indevida de pessoas mencionadas nas denúncias e envolvidos no processo de apuração.

Ressaltamos também que falsas acusações ou informações inverídicas com o potencial de prejudicar pessoas constituem violações a este Código e estarão sujeitas a medidas disciplinares.

Adicionalmente, a Companhia proíbe qualquer tipo de retaliação aos Colaboradores ou Terceiros que realizarem denúncias de boa-fé, assim como aos envolvidos nas investigações das denúncias. A não retaliação é um princípio básico para a Companhia e uma das principais bases que guiam de forma efetiva a operação e credibilidade de nosso Canal de Denúncias. A premissa de não retaliação é, portanto, uma garantia da Brava ao denunciante de que este não sofrerá represálias e, portanto, que pode se sentir seguro para realizar a denúncia.

7.1 Medidas disciplinares e monitoramento

Os Colaboradores ou Terceiros poderão ser pessoalmente responsabilizados por atos ilícitos ou irregulares que cometerem durante a execução de suas atividades no âmbito da Companhia. Violações às disposições deste Código de Ética e Conduta ou das demais Políticas da Companhia poderão ser objeto de investigação e aplicação de medidas disciplinares:

- Advertência oral;
- Advertência escrita com anotação no cadastro do Colaborador;
- Suspensão de até 30 (trinta) dias corridos, quando aplicável;
- Demissão sem justa causa;
- Demissão com justa causa;
- Multa e rescisão de contratos celebrados com Terceiros; e
- Quando for o caso, comunicação dos fatos às autoridades competentes.

Independentemente destas medidas, a Companhia poderá adotar ações necessárias à interrupção de irregularidades detectadas. Exemplos de tais ações são afastamentos temporários de Colaboradores e/ou Administradores, suspensão de contratos de trabalho e suspensão de contratos com Terceiros e seus respectivos pagamentos.

Caso a Brava seja responsabilizada ou sofra prejuízo por atos cometidos por seus Colaboradores ou Terceiros, a Companhia se reserva ao direito de regresso em face dos responsáveis.

Com base no compromisso de prevenir e remediar situações que violem o seu Programa de Integridade, a Companhia poderá acessar e monitorar os Dispositivos corporativos disponibilizados aos seus Colaboradores para fins profissionais.

8 RESPONSABILIDADES DA ÁREA DE COMPLIANCE, DA COMISSÃO DE ÉTICA E INTEGRIDADE E DA ADMINISTRAÇÃO DA BRAVA

A Área de Compliance e a Comissão de Ética e Integridade são responsáveis pelos temas de Integridade da Companhia e possuem total autonomia e independência para executar suas funções, considerando reporte ao Conselho de Administração da Companhia e matricialmente ao Diretor Presidente. Desse modo, a Companhia garante que:

- Suas atividades serão desempenhadas com recursos humanos capacitados, com os recursos materiais e financeiros necessários e adequados e com acesso direto à Administração da Companhia e às informações necessárias para o desenvolvimento de suas atividades;
- O Responsável pelo *Compliance* e a Comissão de Ética e Integridade serão sempre confiados a pessoas com reputação ilibada e qualificação adequada para o exercício de suas funções;
- A Administração da Brava apoiará integralmente a área de *Compliance* e a Comissão de Ética e Integridade, que possuem independência, responsabilidade e autoridade para a efetiva implementação do Programa de Integridade; e
- Serão realizadas as medidas necessárias para manter a independência e a adequada autoridade dos envolvidos para apuração de possíveis irregularidades de qualquer Colaborador.

Caberá a Área de Compliance, no exercício de suas atribuições:

- Promover treinamentos e comunicações do Programa de Integridade a respeito do presente Código e dos demais normativos de Compliance;
- Avaliar a adequação e efetividade das Políticas e dos controles do Programa de Integridade;
- Observar as normas e regulamentações de *Compliance* aplicáveis à Companhia;
- Garantir a comunicação e o reporte das ações do Programa de Integridade à Administração;

- Receber, avaliar e tratar as denúncias recebidas através do Canal de Denúncias, assim como conduzir investigações internas, acompanhar e supervisionar o seu andamento, em parceria com a Comissão de Ética e Integridade e reportando-se ao Comitê de Auditoria;
- Revisar o presente Código e demais Políticas de *Compliance* da Companhia e propor alterações e ajustes às Políticas, sempre que necessário, de acordo com a legislação e com melhores práticas de mercado, a fim de minimizar preventivamente eventuais riscos e não conformidades;
- Manter a Matriz de Riscos de Integridade atualizados;
- Manter a Administração da Companhia atualizada em relação às atividades, indicadores e resultados do Programa de Integridade, bem como suas principais conclusões, recomendações e providências necessárias;
- Recomendar e dar suporte quanto à implementação das melhores práticas de governança e acompanhar as atividades da auditoria interna e de controles internos da companhia;
- Promover a elaboração e aprovação das Políticas, normativos, regimentos, regras de distribuição de poderes e alçadas e principais procedimentos de Governança e Compliance da Companhia.

A Comissão de Ética e Integridade, no que tange as responsabilidades relacionadas ao Programa de Integridade, deve:

- Suportar a Área de Compliance na implementação do Programa de Integridade e suas atividades;
- Sugerir a apreciação de assuntos relacionados às melhores práticas de ética e governança;
- Suportar, conforme necessidade, na avaliação e tratamento das denúncias, reportando-se ao Comitê de Auditoria; e
- Deliberar sobre as recomendações de aplicação de medidas disciplinares.

A Administração da Companhia, no que tange as responsabilidades relacionadas ao Programa de Integridade, deve:

- Apoiar de forma visível e inequívoca e promover e monitorar a implementação o Programa de Integridade, incluindo normativos e riscos relacionados;

- Promover a disseminação da cultura e valores de ética e integridade da Companhia;
- Disponibilizar recursos adequados para que as medidas necessárias sejam implementadas;
- Garantir a independência e a autoridade da Área de Compliance e Governança.

Em caso de dúvida ou para demais esclarecimentos, a Área de Compliance pode ser contatada pelo e-mail: compliance@bravaenergia.com.