



Código de Ética e Conduta da Aratu Geração S.A.

Sumário

Capítulo I: Disposições Gerais

1. Introdução e Princípios Fundamentais	2
2. Aplicabilidade e Conformidade	3
3. Relações no Ambiente de Trabalho.....	3
4. Conflito de Interesses e Integridade.....	4
5. Preconceito e Discriminação.....	5
6. Da Igualdade de Oportunidades e Diversidade.....	5
7. Relações Externas e Comerciais.....	6
8. Informações Confidenciais e Proteção de Dados.....	6
9. Patrimônio da Companhia.....	7
10. Responsabilidade Socioambiental.....	7
11. Prevenção de Acidentes e Regras de Segurança.....	8
12. Conduta Pessoal e Uso de Ativos da Companhia.....	9

Capítulo II: Monitoramento e Suporte

13. Treinamentos, Conscientização e Atualização do Código.....	10
14. Violações e Sanções.....	11
15. Declaração de Ciência e Compromisso.....	12



Capítulo I: Disposições Gerais

Neste capítulo, são apresentadas as Normas Gerais de ética e conduta que fundamentam a atuação da Aratu Geração S.A. (“Aratu” ou “Companhia”). Estas diretrizes abrangem os princípios essenciais que regem nossas operações e relacionamentos, sendo aplicáveis a todos os nossos projetos e atividades, independentemente de suas particularidades.

1. Introdução e Princípios Fundamentais

1.1. A Aratu Geração S.A. dedica-se ao estudo, planejamento, projeto, construção e operação de empreendimentos de geração de energia, com foco principal na energia elétrica proveniente do aproveitamento de rios e de outras fontes renováveis. Nossa atuação vai além da excelência técnica e operacional; ela se estende à maneira como conduzimos nossos negócios, interagimos com nossa equipe, parceiros, comunidades e com o meio ambiente.

1.2. Este Código de Ética e Conduta é o alicerce de nossas operações, refletindo os valores essenciais que norteiam cada decisão e ação na Aratu. Ele integra as normas internas da Companhia e é um pilar inegociável para o sucesso sustentável e para a construção de um futuro energético mais limpo e justo para todos.

1.3. Nossos princípios fundamentais são:

- (i) Transparência e Integridade: Agir com absoluta honestidade, clareza e probidade em todas as nossas interações e operações.
- (ii) Respeito Mútuo e Dignidade: Valorizar cada indivíduo, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação ou assédio.
- (iii) Responsabilidade Socioambiental: Entendemos que o sucesso do nosso negócio é indissociável da saúde do ecossistema e do progresso social. Assumimos o compromisso sincero de mitigar nossos impactos e de sermos agentes de transformação positiva onde estamos presentes. Esta consciência exige que todos — colaboradores e contratados — atuem com ética e zelo ambiental, garantindo que nossas operações deixem um legado de respeito à vida e de desenvolvimento sustentável para as próximas gerações.
- (iv) Conformidade e Legalidade: Observar rigorosamente todas as leis, regulamentações e normas aplicáveis ao setor energético e a todas as nossas atividades.



- (v) Excelência e Inovação: Buscar a melhoria contínua em nossas práticas operacionais, tecnológicas e de gestão, visando sempre a eficiência, a segurança e a sustentabilidade.

2. Aplicabilidade e Compromisso

2.1. Este Código de Ética e Conduta se aplica a todos que possuem vínculo com a Aratu, sem exceção. Isso inclui administradores, diretores, empregados (regulares ou temporários), estagiários, consultores, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros de negócio. A adesão a este Código é uma condição para o estabelecimento e a manutenção de qualquer relacionamento com a Companhia. Todos os que mantêm ou venham a manter vínculo devem ler atentamente este documento e assinar a declaração de ciência, que será arquivada pela Companhia.

2.2. Responsabilidades:

2.2.1. Individual: Cada pessoa é responsável por conhecer, compreender e aplicar as diretrizes deste Código em suas atividades diárias. Isso envolve exercer as funções em consonância com os princípios éticos e de conduta aqui estabelecidos, servindo de exemplo e orientando colegas quando apropriado.

2.2.2. Gestores e Lideranças: Entendemos que a ética se fortalece pelo exemplo de quem lidera. Os gestores têm o compromisso sincero de assegurar que este Código seja compreendido e respeitado em todas as instâncias. É dever da liderança promover a conscientização contínua e manter canais abertos para o diálogo, agindo de forma firme e imediata perante violações. O silêncio ou a omissão diante de condutas inadequadas não condiz com o perfil de liderança que buscamos.

2.2.3. Fornecedores e Parceiros: Devem observar rigorosamente a aplicação destes princípios. Os gestores de contratos são responsáveis por garantir que todos os fornecedores e parceiros estejam cientes e concordem em acatar as disposições deste Código em todas as transações com a Companhia ou com terceiros a seu serviço.

3. Relações no Ambiente de Trabalho

3.1. As relações no ambiente de trabalho e em todas as instalações da empresa devem se pautar pela atitude positiva, urbanidade, cortesia e respeito mútuo, com todos se empenhando para que predomine a transparência, foco no resultado,



espírito de equipe, o profissionalismo, a lealdade e a confiança, sempre voltados para o desenvolvimento desta Companhia.

3.2. É vedado a todos o uso do cargo visando obter facilidades ou qualquer outra forma de favorecimento para si ou para terceiros.

3.3. Os administradores, empregados, consultores e prestadores de serviços contratados desta Companhia deverão praticar a equidade, combater qualquer forma de discriminação e respeitar características inerentes à raça, religião, idade, origem, gênero, opção sexual, classe social, deficiência, filiação partidária e engajamento sindical, na contratação, promoção, acesso a treinamento, remuneração e desligamento.

3.4. Esta Companhia não aceitará ocorrência de atos que se caracterizem como assédio, seja ele moral ou sexual no ambiente de trabalho, e alegações de assédio deverão ser investigadas seguindo as diretrizes do capítulo II abaixo. Em confirmada a veracidade, será adotada medida disciplinar adequada, inclusive demissão ou rescisão de contrato. É considerado assédio moral qualquer conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física do colaborador e, assédio sexual qualquer ato de natureza sexual ou com intenção desta natureza que, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra a sua vontade, causando-lhe constrangimento e violação a sua liberdade sexual.

3.5. Esta Companhia não tolera ameaças, comportamento abusivo, conduta ofensiva ou qualquer tipo de assédio, seja ele moral ou sexual a seus colaboradores, quer sejam funcionários ou prestadores de serviços.

3.6. Não será aceito que os que mantêm vínculo com esta Companhia empreguem linguagem abusiva, agressiva ou grosseira com outros colaboradores, clientes, fornecedores ou terceiros.

4. Conflito de Interesses e Integridade

4.1. Os administradores, empregados e prestadores de serviços desta Companhia devem empregar os seus melhores esforços para evitar situações nas quais os seus interesses pessoais conflitem com os interesses da Companhia no exercício de suas atividades.

4.2. Sendo identificada uma situação em que se verifique a existência de um conflito de interesses próprios com os interesses da Companhia, o empregado, administrador ou prestador deverá comunicar imediatamente este fato ao seu



superior, que deverá tomar as medidas necessárias visando salvaguardar os interesses da Companhia.

4.3. O administrador, empregado e prestadores de serviços desta Companhia não poderá representar a Companhia no relacionamento com empresas nas quais o próprio tenha participação ou alguma outra forma de interesse, direto ou indireto, que possa influenciar sua decisão.

5. Preconceito e Discriminação

5.1. A Companhia valoriza a diversidade e é contra qualquer tipo de assédio, seja moral ou sexual, discriminação ou intimidação em razão de gênero ou identidade de gênero, deficiência, origem, religião, raça, etnia, orientação sexual, estado civil, idade, condição de saúde, condição social ou quaisquer outras formas de preconceito; em esfera econômica, política ou organizacional. Não tolerando, inclusive, agressões físicas ou verbais; como desrespeito, inferiorização, constrangimento, humilhações, qualquer ato de hostilidade, perseguição ou ridicularização, e, ainda, qualquer tipo de violência ou atitude de caráter sexual contra mulheres, conforme os princípios da ONU Mulheres.

5.2. É inaceitável que fornecedores, prestadores de serviço e parceiros compactuem com situações de discriminação ou assédio em seus ambientes de negócio. A Companhia espera que potenciais situações descritas acima sejam monitoradas e que seja dado o tratamento adequado.

5.3. A Companhia busca construir um ambiente de trabalho que promova a realização pessoal e ofereça perspectivas de desenvolvimento profissional.

6. Da Igualdade de Oportunidades e Diversidade

6.1. A Companhia valoriza a igualdade de oportunidades e a diversidade, buscando a inclusão racial, de gênero, LGBTQIA+ e de pessoas com deficiência, que representam a demografia brasileira, em todos os níveis hierárquicos da Companhia, garantindo processos seletivos orientados por ações afirmativas. A Companhia acredita que todas as pessoas devem ter as mesmas chances de crescimento profissional, por isso, também apoia o desenvolvimento de carreira de grupos minorizados para garantir a igualdade de oportunidades em promoções e movimentações, combatendo os vieses inconscientes de forma ativa.

6.2. Esse direito deve ser assegurado por todos os profissionais envolvidos nos processos de contratação e de gestão de pessoas. A seleção dos candidatos elegíveis às posições é feita de forma objetiva e considera o perfil para cada cargo,



as características profissionais e os conhecimentos necessários para o desempenho das funções.

6.3. A Companhia espera que seus fornecedores, prestadores de serviço e parceiros estimulem a valorização da diversidade em suas operações – bem como nas operações de seus próprios fornecedores, prestadores de serviço e parceiros – com o objetivo de promover a inclusão.

7. Relações Externas e Comerciais

7.1. Nossas relações com clientes, fornecedores, órgãos reguladores, investidores, mídia e comunidades devem ser conduzidas de forma profissional, ética e transparente, sempre respeitando a legislação vigente e buscando os interesses da Companhia.

7.2. A contratação de fornecedores ou prestadores de serviços deve ser baseada em critérios técnicos e transparentes, seguindo as políticas e procedimentos da Companhia para garantir a melhor relação custo-benefício. Esperamos que nossos fornecedores, prestadores de serviço e parceiros estimulem a valorização da diversidade em suas operações, promovendo a inclusão.

7.3. É terminantemente proibido oferecer, prometer, dar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida, suborno, propina ou qualquer forma de corrupção a agentes públicos ou privados, em qualquer jurisdição onde a Companhia opere. Nossas operações devem estar em total conformidade com a Lei Anticorrupção e outras leis e regulamentações anticorrupção aplicáveis. Todos os registros financeiros devem ser precisos e transparentes.

8. Informações Confidenciais e Proteção de Dados

8.1. A Companhia exige a manutenção de estrita confidencialidade sobre qualquer informação sigilosa ou estratégica, que não deve ser divulgada a terceiros, exceto no estrito interesse empresarial da Companhia ou em atendimento a normas legais. Somente pessoas autorizadas podem fornecer informações relevantes a terceiros.

8.2. É proibida a utilização ou divulgação de quaisquer informações confidenciais da Companhia para propósito de interesse pessoal ou benefício próprio ou de terceiros. Consideram-se informações confidenciais dados técnicos e comerciais sobre produtos, objetos, táticas e estratégias de negócios, orçamentos, planejamentos, volumes e condições de vendas, resultados de pesquisa, dados



estatísticos, financeiros e contábeis, bem como quaisquer outras informações ou dados relacionados aos interesses da Companhia.

8.3. Colaboradores e prestadores de serviços devem zelar para que informações confidenciais ou restritas de terceiros (clientes, fornecedores, comunidades) sob nossa guarda sejam tratadas com a devida confidencialidade, em conformidade com as leis de privacidade e proteção de dados. A responsabilidade por resguardar informações confidenciais persiste mesmo após o desligamento da empresa.

9. Patrimônio da Companhia

9.1. Todos os colaboradores devem proteger o patrimônio físico e intelectual da Companhia, que inclui sua marca, bens intangíveis, bens móveis e imóveis, tecnologia estratégica de negócio e de comercialização, informações, pesquisas e dados.

9.2. Este patrimônio não pode ser utilizado para a obtenção de vantagens pessoais e nem fornecido a terceiros para qualquer fim, salvo o disposto em contratos celebrados em conformidade com as normas internas da Companhia. Complementarmente, mantemos uma política de tolerância zero quanto à presença de armas ou objetos que ofereçam risco à vida e à ordem em nossos recintos, independentemente do horário. Essa diretriz visa assegurar um ambiente de trabalho estritamente profissional e seguro, onde o respeito às normas internas é o que garante a proteção de cada colaborador e dos ativos da nossa organização.

10. Responsabilidade Socioambiental

10.1. O compromisso da Aratu com a responsabilidade socioambiental é um valor central, especialmente considerando que nossos projetos e operações de Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) e Minigeração Distribuída envolvem recursos hídricos e a ocupação de território. Nosso objetivo é o desenvolvimento sustentável, buscando equilibrar as necessidades econômicas, sociais e ambientais.

10.2. Entendemos que a água e os ecossistemas são patrimônios coletivos. Em nossos projetos de geração, assumimos o compromisso sincero de gerir os recursos hídricos com responsabilidade, zelando pela vazão ecológica e pela qualidade da água. Atuamos de forma preventiva, avaliando e mitigando impactos desde a concepção até o fechamento de nossas unidades. Nosso cuidado estende-se à fauna, flora e à harmonia das paisagens, integrando a preservação ambiental à nossa excelência operacional.



10.3. Buscamos ser bons vizinhos e parceiros das comunidades onde estamos presentes. Valorizamos o engajamento genuíno e o diálogo aberto, integrando as preocupações locais às nossas decisões sempre que viável. Nosso objetivo é deixar um legado positivo, priorizando a geração de empregos locais e o apoio a iniciativas que promovam a educação e o desenvolvimento social, em sintonia com nossos valores corporativos.

10.4. A Companhia não admite a prática de trabalho infantil ou qualquer forma de trabalho análogo à escravidão, estendendo esta exigência a toda a sua cadeia de valor.

11. Prevenção de Acidentes e Regras de Segurança

11.1. Esta Companhia compactua com a tese, segundo a qual, raramente os acidentes são fatalidades, mas sim resultado de uma sucessão ou soma de falhas, e a mais recorrente é a negligência.

11.2. Todos os que mantêm vínculo com esta Companhia, independente de cargo, função, nível hierárquico e modalidade do vínculo, tem a obrigação de agir de forma proativa na prevenção de acidente, devendo agir imediatamente e da forma mais eficaz possível para eliminar os riscos que eventualmente observar no seu ou em qualquer outro ambiente de trabalho.

11.3. Todo e qualquer risco ou acidente, bem como as ações mitigadoras adotadas deverá ser relatado em detalhe ao superior hierárquico imediato, que por sua vez deverá encaminhar para a Gerência de Administração.

11.4. O chamado “quase acidente” deve receber tratamento tão ou mais severo que o próprio acidente, já que deve ser considerado como “último alerta” da sucessão ou soma de falhas que tornarão iminente o acidente.

11.5. É inaceitável a realização de atividades sem os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) exigidos pelas normas específicas. Treinamentos específicos para operações em PCHs e sistemas de Minigeração Distribuída são obrigatórios, especialmente para trabalhos em altura, espaços confinados e operação de equipamentos móveis. Nossas **Regras de Ouro** de segurança incluem:



- Não é permitido trabalhar sob influência de álcool, drogas e substâncias que diminuam a aptidão.
- Não é permitido trabalhar em altura acima de 2,0m sem autorização e treinamento, devendo sempre utilizar o cinto de segurança fixado em ponto de ancoragem apropriado.
- Não é permitido dirigir veículos sem o uso do cinto de segurança e operar equipamentos móveis sem o devido treinamento e autorização, respeitando o plano de trânsito.
- Não é permitido executar manutenções ou intervenções em instalações ou equipamentos sem ter certeza de que todas as fontes de energias tenham sido bloqueadas, identificadas e testadas como “zero energia”.
- Não é permitido trabalhar num espaço confinado sem o devido treinamento, autorização, e permissão de entrada e EPI’s apropriado.
- Não é permitido subir ou descer escadas sem estar com pelo menos uma das mãos segurando o corrimão.

12. Conduta Pessoal e Uso de Ativos da Companhia

12.1. Colaboradores e prestadores de serviços devem abster-se de manter vínculos profissionais ou atividades paralelas que possam comprometer o desempenho adequado e eficiente de suas funções na Companhia. É proibido introduzir, portar, armazenar, comercializar ou consumir, durante a jornada de trabalho, qualquer tipo de tóxico, narcótico, alucinógeno, fármaco não receitado, bebidas alcoólicas ou quaisquer outras de natureza similar, bem como fármacos sem prescrição médica. Também é proibido apresentar-se ao trabalho sob o efeito de tais substâncias.

12.2. Ao representar a Companhia ou quando suas ações puderem impactar a imagem ou o patrimônio, todos devem observar as leis vigentes e empregar os mais elevados princípios éticos e morais, atuando sempre em defesa dos interesses da Companhia. É proibido exceder a autoridade delegada ou comprometer a Companhia pelo abuso de autoridade.



12.3. Os veículos da Companhia ou sob sua responsabilidade devem ser conduzidos apenas por pessoas capacitadas e autorizadas, com habilitação válida. É obrigatório cumprir rigorosamente as normas de trânsito, as limitações do veículo e usar sempre o cinto de segurança. É proibido dar carona a pessoas não envolvidas no trabalho do projeto ou transportar objetos de terceiros, bem como utilizar veículos da Companhia para fins particulares.

Capítulo II: Monitoramento e Suporte

O presente capítulo detalha os mecanismos de monitoramento, suporte e aplicação deste Código. Ele aborda as estratégias de treinamento e conscientização, o processo de atualização contínua e as consequências decorrentes das violações das normas aqui estabelecidas.

14. Treinamento, Conscientização e Atualização do Código

14.1. O conhecimento e a compreensão deste Código são essenciais para sua aplicação efetiva. A Aratu Geração S.A. se compromete a fornecer os meios necessários para que todos estejam plenamente cientes de suas responsabilidades.

14.2. Todos os colaboradores participarão de treinamentos obrigatórios sobre o Código de Ética e Conduta, desde a admissão e periodicamente. Os treinamentos abordarão as políticas da Companhia, a legislação relevante, exemplos práticos de dilemas éticos e o funcionamento do Canal de Ética. Além disso, a Companhia promoverá campanhas de conscientização e materiais informativos para reforçar a importância da ética e da integridade.

14.3. Os gerentes têm a responsabilidade de transmitir as normas deste Código às suas equipes, garantindo ampla divulgação e esclarecendo dúvidas. Eles também podem apresentar recomendações para a atualização e aprimoramento do Código.

14.4. Este Código será revisado periodicamente, no mínimo a cada dois anos, ou sempre que houver mudanças significativas no ambiente regulatório, nas operações da Companhia ou em seus valores. As propostas de alteração serão analisadas e aprovadas pela alta direção, e todas as atualizações serão comunicadas de forma transparente.



15. Violações e Sanções

15.1. Violações a este Código são passíveis de penalidades disciplinares, incluindo a possibilidade de demissão ou rescisão contratual, conforme a legislação vigente e as políticas internas da Companhia. A Aratu Geração S.A. oferecerá suporte aos colaboradores que relatarem violações, protegendo seus direitos durante o processo de investigação.

O presente Código de Ética e Conduta foi aprovado pela Diretoria da Aratu Geração S.A. e entra em vigor na data de sua publicação, revogando quaisquer disposições anteriores sobre a matéria.

São Paulo, 14 de maio de 2026.

Marcelo Pinheiro da Fonseca

Diretor

Ricardo Marcos Garvizu Flores

Diretor



DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Nome: _____

Função: _____

Unidade: _____

Para que produza os efeitos legais e da forma estabelecida no Contrato de Trabalho e/ou Contrato de Prestação de Serviços, firmado com esta Companhia, declaro que li atentamente e tenho ciência inequívoca, bem como, que devo observar, aplicar e divulgar o presente Código de Ética e Conduta.

Declaro ainda ter conhecimento que não observar ou negligenciar a sua aplicação poderá acarretar medidas disciplinares, na forma estabelecida na legislação em vigor.

__, __de __de __
