

1. OBJETIVOS

- 1.1 Formalizar o compromisso do Operador Nacional do Sistema Elétrico – ONS com a integridade, ética, transparência e conformidade do ONS aplicáveis para seus conselheiros, diretores e profissionais em todos os níveis hierárquicos nos relacionamentos com públicos interno e externo da organização.
- 1.2 Estabelecer as diretrizes da organização alinhadas com o Código de Conduta Ética e Regimento Interno do ONS de modo a tratar as situações de conflito de interesse nas atividades de trabalho desempenhadas por empregados, diretores ou conselheiros com a finalidade de integridade na tomada de decisões para o melhor interesse da organização.

2. DIRETRIZES

2.1 Cultura de Integridade

- 2.1.1 Adotar a Integridade como direcionador fundamental das atividades e relacionamentos organizacionais, zelando pelos temas relacionados ética, transparência, inovação, potencial humano, foco em resultado e conformidade com as leis (em sentido amplo) e as regras internas da organização.
- 2.1.2 Garantir o cumprimento dos compromissos e norteadores de conduta assumidos no Código de Conduta Ética do ONS.
- 2.1.3 Adotar padrões de integridade para conselheiros, diretores e profissionais do ONS, bem como para contratação de fornecedores, parceiros ou quaisquer terceiros que se relacionem com a organização.
- 2.1.4 Assegurar a existência de uma instância responsável pela Integridade com autonomia e garantias de não retaliação para a realização da gestão de riscos para a Integridade, monitoramento e ações de conscientização.
- 2.1.5 Assegurar o cumprimento da legislação fiscal, contábil, comercial, regulatória e fiscalizatória para garantir isonomia, integridade, auditabilidade, razoabilidade e proporcionalidade, buscando sempre qualidade, segurança, economicidade e excelência operacional.
- 2.1.6 Conduzir com integridade todo e qualquer processo ou procedimento que envolvam as aquisições ou contratações assegurando a aplicação integral das diretrizes de conduta ética estabelecidas pelo ONS, abstendo-se de quaisquer práticas de conflito de interesse, suborno, corrupção, extorsão ou fraude que possam prejudicar a objetividade e independência da decisão contratual.

2.2 Anticorrupção e antissuborno

- 2.2.1 Adotar padrões de integridade quanto à prevenção e ao combate à corrupção, ao suborno, à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo, ao trabalho infantil ou quaisquer outros considerados análogos à escravidão.
- 2.2.2 Propiciar atuação colaborativa com as autoridades públicas na prevenção e no combate à corrupção, suborno e lavagem de dinheiro.
- 2.2.3 Observar a legislação e regulação concernentes, além das normas e procedimentos do ONS aplicáveis às doações e incentivos fiscais, bem como em patrocínios.
- 2.2.4 Vedar e repudiar atos de fraude, corrupção e suborno de toda e qualquer pessoa que atue em nome do ONS.
- 2.2.5 Vedar e repudiar lançamentos contábeis inadequados, ambíguos ou fraudulentos, e de quaisquer outros procedimentos, técnicas ou artifícios que possam ocultar ou, de algum modo, encobrir pagamentos indevidos ou ilegais.

2.3 Gestão da Ética

- 2.3.1 Praticar e promover o contínuo aprimoramento da cultura ética no ONS, evitando decisões sob influência de conflitos de interesse, mantendo a coerência entre discurso e ação, em observância ao princípio de integridade.
- 2.3.2 Promover estratégias de comunicação em todos os níveis de relacionamento, interno e externo, com a finalidade de disseminar políticas, normas e procedimentos, bem como práticas baseadas no Código de Conduta Ética do ONS, repudiando e combatendo qualquer forma de ilicitude.
- 2.3.3 Assegurar a existência de canais de comunicação sigilosos e anônimos, bem como Comitês de Conduta Ética para tratamento efetivo dos relatos relacionados a desvios de conduta ética, corrupção e/ou suborno, feitas por toda e qualquer pessoa interna ou externa ao ONS.
- 2.3.4 Assegurar a autonomia e a não retaliação aos membros dos Comitês de Conduta Ética da organização, aos denunciante de boa-fé e demais pessoas envolvidas no tratamento dos relatos de desvios éticos.
- 2.3.5 Assegurar aos Comitês de Conduta Ética assim como à instância responsável pela Integridade o acesso a documentos e dados de diferentes departamentos ou áreas da organização de maneira que possam executar plenamente suas atividades.
- 2.3.6 Assegurar a existência de procedimentos de prevenção, interrupção, remediação e aplicação de medidas voltadas para coibir desvios de conduta ética na organização.

2.4 Conflito de Interesses

- 2.4.1 Entende-se por conflito de interesse real, situação em que pode facilmente ser identificado o conflito.
- 2.4.2 É proibida situação de conflito de interesses real, aparente ou potencial, próprio (direto) ou alheio (indireto), que possa comprometer ou influenciar a tomada de decisão, o desempenho ou extrapolar as atribuições de conselheiros, diretores e empregados, trainees, jovens aprendizes e estagiários do ONS.
- 2.4.3 Entende-se por Conflito de interesse aparente ou potencial, situação que pode evoluir para se tornar um conflito de interesse real ou situação em que é possível deduzir a existência de conflito real.
- 2.4.4 É proibido o uso de cargo, função, atividade, posição ou influência com o fim de obter qualquer favorecimento para si ou para outros.
- 2.4.5 É obrigação de empregados, conselheiros e diretores prevenir e impedir situações de conflito de interesse.
- 2.4.6 A Diretoria do ONS tem a prerrogativa de evitar o encaminhamento de temas técnicos com Conflito de Interesse (real, aparente ou potencial) para o Conselho de Administração ou Conselho Fiscal.
- 2.4.7 O Conflito de interesse deve ser autodeclarado antes da tomada de decisão, para que o conflitado se abstenha de envolvimento. Quando o conflitado for empregado, trainees, jovens aprendizes ou estagiários, deve comunicar imediatamente ao superior hierárquico e, no caso de diretores e conselheiros, a comunicação deve ser realizada aos pares e registrada na ata de reunião.
- 2.4.8 É obrigatório o registro do conflito no Canal de Ética em formulário próprio de Conflito de Interesse, ressalvados os casos em que o registro for realizado em ata de reunião da Diretoria, Conselho de Administração ou Conselho Fiscal.
- 2.4.9 A ausência de manifestação voluntária é considerada infração ao Código de Conduta Ética.
- 2.4.10 São previstas, sem se limitar, as seguintes situações com conflito de interesse (real, aparente ou potencial) envolvendo empregados, diretores ou conselheiros na obtenção de vantagens indevidas para si ou terceiros:
- i. Participar de decisões da organização sob influência de interesses próprios ou alheios em razão de relações pessoais, profissionais, jurídicas, comerciais ou políticas;
 - ii. Exercer atividades de interesse particular que afetem a capacidade de desempenhar satisfatoriamente as atividades no ONS;
 - iii. Exercer relação de trabalho com parentes sem observância das regras do Código de Conduta Ética do ONS;

- iv. Envolver-se na contratação de fornecedores de bens e serviços ou na concessão de incentivos ou doações trazendo para si ou para terceiros algum tipo de benefício;
- v. Usar indevidamente informação obtidas no desempenho das atividades no ONS;
- vi. Receber brindes, presentes ou hospitalidades sem observar as regras do Código de Conduta Ética do ONS.

3. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 3.1 Esta Política Organizacional revoga todas as disposições em contrário firmadas até o momento sobre o assunto.
- 3.2 Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração do ONS, em sua 277ª reunião, em 09/04/2026, de acordo com a RES-CA 0014/2026.