

Código de conducta y ética corporativa

Sumario



Mensaje del CEO y
el VP Senior de Servicios
Jurídicos y Consultor General

02



Quiénes
somos

03



Aplicación y
divulgación
del Código

05



Ética y
práctica
corporativa

09



Entorno
de trabajo
positivo

17



Cumplimiento
de las leyes,
reglamentaciones
y políticas

24



Cumplimiento
de los términos
del Código

31



Apéndices

35



Principales
contactos

38



A todos los asesores, ejecutivos, empleados y terceros de Elera Renováveis

Como parte de una organización global con más de 100 años de historia, propietaria y operadora de activos de energía renovable, nosotros, de Elera Renováveis, tenemos un compromiso inquebrantable con una actuación marcada por la ética.

Siempre ha sido y continuará siendo parte de nuestras directrices de actuación el compromiso de que todas nuestras actividades sean desarrolladas con honestidad e integridad, en total conformidad con los requisitos legales y regulatorios.

Este Código de conducta y ética corporativa (El “Código”) define los compromisos que todos nosotros debemos asumir como parte de Elera Renováveis y que se aplica a todos los directores, ejecutivos, funcionarios, proveedores y socios de negocios. Es deber de todos ellos conocer el Código y cumplir con sus disposiciones.

El Código no engloba todas las situaciones que usted puede encontrar mientras esté en Elera Renovável, y ese no es el propósito. De hecho, el Código establece los principios básicos que deben guiar su comportamiento y establece los patrones que deben ser seguidos. El código también actúa como una “guía” para las otras políticas de Elera Renováveis que pueden ofrecer informaciones más detalladas sobre temáticas específicas. En caso de dudas, por favor diríjase a su Gestor Inmediato o al Departamento de Compliance.

Gracias por su continua dedicación a Elera Renováveis y por su comprometimiento con la defensa de los principios y patrones presentados en este documento.

Atentamente,

Fernando Mano
CEO da
Elera Renováveis

Carlos Gustavo Nogari Andrioli
Vicepresidente Senior de
Servicios Jurídicos y Consultor
General de Elera Renováveis

Quiénes somos

Elera Renováveis es parte de Brookfield Renewable, compañía presente en América del Norte, América del Sur, Europa y Asia, y que cuenta con aproximadamente 19.300 MW de capacidad instalada y más de 5 mil activos.

En Brasil desde 2001, la operación de Elera Renováveis también presenta resultados

expresivos, con 66 activos y capacidad instalada de aproximadamente 1600 MW. Esos números, junto con una actuación transparente en el mercado, acreditan a Elera como un aliado de negocios estable y eficiente. Ya que, además de la energía, nuestra misión es también generar resultados para los clientes, creyendo en sus negocios y maximizando sus ganancias.

Elera Renováveis cuenta con un portafolio de activos de generación hidroeléctrica, eólica, solar y de almacenamiento de energía. Nuestras instalaciones son primordialmente hidroeléctricas y representan una de las maneras de generación de energía menos costosas, más duraderas y correctas ambientalmente.

Pero no son apenas estos los objetivos de Elera Renováveis. Estamos siempre en busca de minimizar los impactos sociales y ambientales de nuestras operaciones para contribuir de manera positiva a la sociedad. Aunque tenemos años de experiencia, este es solo el comienzo de nuestra historia.

Todos los empleados son una parte importante de nuestro continuo éxito. Su seguridad, al igual que la seguridad de las comunidades en las cuales actuamos, es fundamental para nosotros. Somos los guardianes de los activos que operamos y de los entornos en los cuales nos encontramos. Tenemos un serio compromiso con estas responsabilidades y respetamos a las comunidades locales. Vivimos y trabajamos según los más altos estándares de

honestidad e integridad y esperamos lo mismo de todos los que trabajan con nosotros y nos representan.

Creemos que la cultura en nuestras oficinas no es diferente de la electricidad que fluye por las centrales de energía. Puede que no la veamos directamente, pero sabemos que existe por su impacto. Vemos y sentimos sus efectos a nuestro alrededor.

Administrada correctamente de acuerdo con las normas y precauciones necesarias, tiene el poder de transformar realmente la vida de las personas para mejor. Por eso, nos esforzamos para cumplir con los más altos estándares en todo lo que hacemos, con la certeza de que, al actuar de esta manera, añadimos valor y realmente hacemos la diferencia.

El Código de Conducta y Ética Corporativa establece los estándares éticos y de conducta empresarial que establecemos para nosotros. Aunque ningún documento pueda prever todas las situaciones posibles, nuestro Código ofrece una estructura de toma de decisiones y presenta las directrices que consideramos esenciales para nuestra conducta al representar a Elera Renováveis.





Aplicación y divulgación del Código

1.1 A quiénes se aplica el Código

El presente Código de Ética y Conducta Empresarial (“Código”) se aplica a todos los asesores, directores estatutarios, empleados y trabajadores temporales¹ (colectivamente denominados “Colaboradores”) de Elera Renováveis, su socio administrador, o general partner, y a todas sus entidades afiliadas, coligadas y las sociedades que administra (colectivamente denominadas “Elera Renováveis”, “nosotros”, “nuestro” o “la Empresa”), excepto que dicha afiliada tenga su propio Código de Conducta consistente con las disposiciones de este Código.

Este Código refleja los patrones de comportamiento que la Empresa espera de cada individuo o entidad que ejecute servicios en su nombre, en cualquier momento mientras represente a la Empresa. Tales individuos u entidades incluyen también socios comerciales, trabajadores temporales, socios (incluyendo sociedades de joint venture), agentes, intermediarios, representantes, proveedores, subcontratados, prestadores de servicios, consultores y cualquier otro individuo o entidad que preste servicios para la Empresa o en su nombre (colectivamente “Terceros”).

El Código es la piedra angular que guía todas las actividades en nombre de la Empresa y al cual recurrimos cuando tenemos dudas acerca de qué se debe hacer. Especialmente en lo que compete a los nuevos funcionarios. El Código debe ser su primera lectura acerca de la Empresa para formar así la filosofía de base de su trabajo con nosotros.

¹ Para fines del Código, los “trabajadores temporales” incluyen a los empleados que no trabajan en periodo integral y a los asesores y contratados, entre otros, que trabajen en nuestras instalaciones. Los gestores que contraten los servicios de un trabajador temporal son responsables de garantizar que este certifique su compromiso con el cumplimiento del Código.

1.2 El Código y sus políticas relativas

El Código es una parte importante de nuestra cultura corporativa y de nuestras operaciones, también es primordial para nuestra estructura de gobernanza, fundamental para nuestros procesos empresariales y pertinente a todos los aspectos de nuestro trabajo. Adoptamos el Código y las políticas y procedimientos relacionados a él con el objetivo de preservar nuestra cultura y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y regulatorios aplicables a nuestras actividades. Esperamos y exigimos que se cumplan todas las directrices del Código y sus políticas y procedimientos. Este Código hace referencia a nuestras políticas y prácticas específicas, que amplían con mayor detalle determinados temas aquí abordados en una perspectiva más genérica. La relación de estas políticas consta en el Apéndice “A” y algunas de ellas se divulgarán de manera breve. Invitamos a todos los que trabajan con nosotros alrededor del mundo a leer el Código y sus políticas relativas para que comprendan la manera en la cual quisiéramos que todo Colaborador se involucre y represente nuestras actividades.

1.3 Al día con el Código

Actuamos en un entorno singular y dinámico, en el cual los cambios son una constante. Aunque nuestros principales valores y motivaciones no se modifiquen, puede que algunos elementos que forman parte de nuestras actividades y actuación sufran cambios. Por eso, el Código se actualizará periódicamente, según sea necesario. Por lo tanto, es fundamental que nuestros Colaboradores se actualicen respecto del contenido del Código de manera regular para mantenerse a la par de lo que se espera de cada uno.

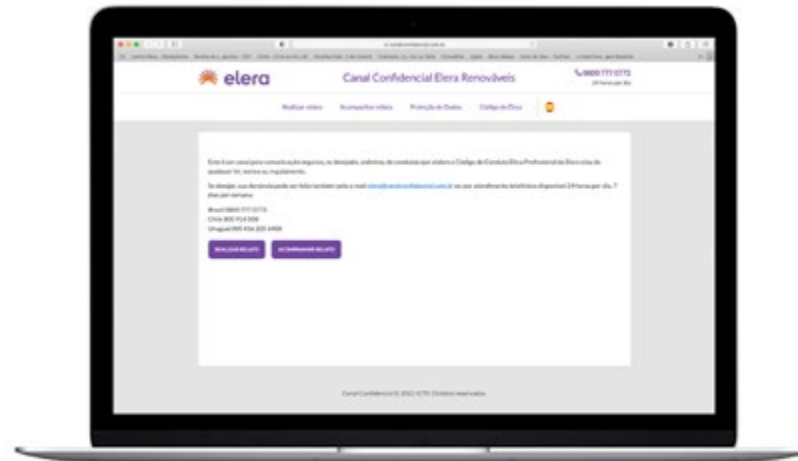
El cumplimiento del Código es obligatorio. Las consecuencias de su incumplimiento pueden ser graves y están descritas más detalladamente en la Sección 5 del Código.

1.4 En busca de indicaciones

Si tiene dudas respecto a la interpretación o aplicación de este Código, hable con su gestor, con el Vicepresidente Sénior de Servicios Jurídicos de la Empresa, con el departamento de Compliance o, incluso, con el Chief Risk Officer (CRO) de Brookfield Renewable Partners de acuerdo con lo previsto en la Sección 5.3.

1.5 Denuncias de violaciones

En caso de sospecha o certeza de violación de este Código, usted debe informar al Vicepresidente Sénior de servicios jurídicos de la Empresa, al departamento de Compliance o, incluso, al Chief Risk Officer (CRO), según lo establecido en el Apéndice “C”, o mediante el Canal Confidencial, por teléfono o por medio del sitio web, de acuerdo con lo previsto en las Secciones 5.3 y 5.4.





Ética y práctica corporativa

2.1 Estándares éticos

Elera Renováveis exige:



Los líderes de la Empresa deben demostrar estos estándares de manera clara y permanente en todo lo que hacen y, con ello, ser ejemplo a seguir. Al ejercer el liderazgo de esta manera, enaltecerán la ética y la práctica que se espera, ya que promoverán la cultura corporativa que deseamos difundir y estimular en nuestro equipo. Estos estándares de conducta se aplican a todo lo que hacemos en relación a nuestra Empresa y nuestras actividades.

2.2 Conducta personal y profesional

Es importante recordar que nuestra conducta personal y profesional debe ser consistente con una imagen pública positiva de la Empresa y, en todo caso, debe reforzarla. Es fundamental que utilice el sentido común en todas sus relaciones personales y profesionales, tanto dentro como fuera de su rol en la Empresa, especialmente cuando dichas relaciones tengan que ver con la Empresa, estén vinculadas o puedan impactar en ella. Usted debe abstenerse de actividades en el trabajo y fuera de él que puedan perjudicar la reputación de la Empresa y minar la relación de confianza entre usted y ella. Esto incluye mantener una conducta profesional adecuada al utilizar:



De acuerdo con lo definido de manera específica en nuestra Norma de Conflictos de Interés y en la Política de divulgación.

2.3 Comunicación electrónica

Todos los asuntos de negocios que incluyan comunicación electrónica por escrito deben ser conducidos por los Colaboradores exclusivamente a través del sistema de correo electrónico de la Empresa o mediante otros sistemas suministrados y aprobados por la Empresa. Usted debe siempre utilizar su correo electrónico, Internet, teléfonos corporativos y otros medios de comunicación de manera adecuada y profesional. Aunque reconocemos la necesidad del uso limitado de estas herramientas con fines personales, su uso no debe ser excesivo ni debe desviarlo de su trabajo. Los Colaboradores no deben enviar información del negocio a sus cuentas de correo electrónico personales o mantener copias de información del negocio en sus computadoras personales u otros dispositivos electrónicos personales. Al utilizar tecnologías suministradas por la Empresa, como computadoras, celulares y correo de voz, no debe esperar que la información enviada o recibida sea privada. Su actividad podrá ser monitoreada para garantizar el debido cumplimiento de las políticas de la empresa, incluidas, entre otras, las políticas relacionadas con compliance e integridad, así como también para garantizar que los recursos se utilicen de manera adecuada. La política de la Empresa relativa a los medios sociales

es que, a menos que esté expresamente autorizado, es estrictamente prohibido comentar, publicar o, de cualquier otra manera, discutir temas sobre la empresa, sus clientes y accionistas, sus empleados, sus valores mobiliarios, inversiones y otros asuntos de negocios en cualquier foro de medios sociales, incluidos, entre otros, redes sociales, salas de chat, “wikis”, mundos virtuales y blogs (colectivamente designados como “medios sociales”). Usted es un representante de la Empresa cuando participa en cualquier actividad en línea y debe garantizar que su comportamiento en línea, incluso en los medios sociales, sea apropiado y consistente con nuestros valores.

2.4 Política de integridad

En la mayoría de las situaciones, la honestidad y la integridad regirán nuestras decisiones y actitudes, pero este Código y nuestro conjunto de políticas pueden no abarcar todas las situaciones o dilemas que usted puede enfrentar. Cuando no esté seguro sobre que elección realizar en el ámbito de su trabajo, atribuciones o en cuanto a la Empresa, siempre

proceda de acuerdo con lo que sea mejor para la Empresa y pregúntese lo siguiente:

- > ¿Es ilegal?
- > ¿Es conflictivo con aquello que es mejor para la Empresa?
- > ¿Se sentiría incómodo si sus actitudes se tornaran públicas?
- > ¿Posee un interés personal potencialmente conflictivo con los intereses de la Empresa?

Si cree que la respuesta es “sí” para cualquiera de estas preguntas, usted debe, inicialmente, considerar si la conducta expresada es adecuada y, posteriormente, pedir orientación del Vicepresidente Sénior de Servicios Jurídicos de la Empresa, el Departamento de Compliance o, incluso, el Chief Risk Officer (CRO), según lo previsto en el Apéndice “C”.

Toda preocupación acerca de posibles o supuestas conductas antiéticas, inapropiadas, ilegales, fraudulentas u otras conductas cuestionables debe comunicarse según el proceso descrito en la Sección 5.3.

2.5 Conflicto de intereses



Los conflictos de intereses deben ser evitados o aclarados, ya que perjudican nuestra capacidad de actuar según lo que es mejor para la Empresa. Un conflicto de intereses se produce cuando el interés particular de una persona la lleva, consciente o inconscientemente, a actuar de manera contraria a los intereses de la Empresa.

Usted puede tener un conflicto de intereses si está involucrado con cualquier actividad que le impida desempeñar adecuadamente sus funciones en la Empresa o actividades que puedan generar situaciones donde se vería afectada su capacidad de actuar objetivamente, de manera eficaz y en pro de los intereses de la Empresa.

Más detalles y ejemplos de posibles conflictos de intereses y sobre cómo lidiar con ellos se pueden encontrar en la Norma de Conflicto de Intereses de la Empresa. Esperamos que todos actúen con honestidad y ética y para el bien mayor de la Empresa, evitando así conflictos de intereses efectivos o aparentes en sus relaciones personales y profesionales, lo cual incluye no competir con los negocios de la Empresa. Aunque respetamos su derecho a gestionar inversiones y temas personales y no deseamos entrometernos en su vida personal, en cualquier operación de negocios usted debe poner los intereses de la Empresa por encima de cualquier interés personal.

“Otras actividades de negocio”, también conocidas como “OBAs” (por sus siglas en inglés), incluyen actividades de negocio que no se encuadran con la función del empleado en la Empresa, incluida cualquier actividad como empleado, prestador

de servicios independiente, titular único, administrador, director estatutario o socio de otra empresa, independientemente de si se recibe, o no, una remuneración. Los Colaboradores deben recibir la aprobación del CEO y del Vicepresidente Sénior de Servicios Jurídicos de la Empresa antes de aceptar una “OBA”. Los directores estatutarios de la Empresa deben informarle al Presidente del Consejo de Administración de BEP antes de aceptar una OBA.

No se requiere autorización previa para participar en consejos de instituciones caritativas o pequeñas sociedades familiares privadas que no tengan relación con la Empresa. Para garantizar una mayor claridad, no se requiere autorización previa para participar en consejos de sociedades familiares que sean una extensión de los asuntos comerciales personales de un individuo, sin embargo, se requiere autorización para participar en el consejo de una empresa privada con operaciones significativas.

En caso de dudas respecto de la necesidad de obtener una autorización, consulte al Vicepresidente Sénior de Servicios Jurídicos de la Empresa o al Departamento de Compliance.

2.6 Lealtad en las transacciones

Siempre debemos lidiar de manera íntegra con los:

- > Accionistas;
- > Socios;
- > Clientes;
- > Proveedores;
- > Empleados de la Empresa.

Sin obtener ventajas inapropiadas mediante actos ilegales, o antiéticos, manipulación, encubrimiento, abuso, uso indebido de información confidencial, distorsión de hechos o de cualquier otra práctica desleal.

2.7 Protección de los bienes y activos de la Empresa

Somos guardianes de los bienes y recursos de Elera Renováveis y siempre debemos actuar con la intención de conservar, mejorar y proteger estos recursos, con el fin de evitar pérdidas, daños, robos, mal uso e desperdicios, por eso debemos abstenernos de toda práctica que pueda perjudicarlos. Los bienes y activos de la Empresa podrán utilizarse solo en beneficio de las operaciones de la Empresa y no pueden ser usados en beneficio personal o en beneficio de otros. Esto no solo incluye nuestros activos de generación de energía y otros bienes físicos y tangibles, como:

- > Material de oficina;
- > Muebles;
- > Computadoras;
- > Dispositivos de tecnología de la información.

Sino también bienes intangibles, como el nombre de la Empresa, su logotipo, identidad gráfica, propiedad intelectual, aplicaciones y otros activos propiedad de la Empresa.



Del mismo modo, los activos de la Empresa no deben utilizarse con fines ilegales.

Si tiene conocimiento de cualquier uso indebido, debe comunicarlo de acuerdo con el proceso descrito en la Sección 5.3. Además, los recursos de tecnología de la información de la Empresa no son para su uso privado; su concesión es para uso profesional y laboral. En cualquier momento, podemos monitorear toda y cualquier actividad para garantizar que estos activos se utilicen de manera adecuada.

2.8 Protección de información confidencial de Elera Renováveis

Nuestra información y registros también son activos corporativos valiosos que deben gestionarse con el debido cuidado y mantenerse bajo sigilo. Todos debemos tomar medidas para proteger la información confidencial y propiedad de la Empresa, así como también información confidencial de terceros que, en muchos casos, estamos contractualmente o legalmente obligados a mantener bajo sigilo. Información confidencial incluye, pero no se limita, a la información relevante no divulgada, todos los memorandos confidenciales, notas, listas, registros y otros documentos físicos o digitales que usted posea. Nuestra Política de Divulgación define indicaciones específicas sobre cómo mantener la confidencialidad y los controles en torno a la divulgación de información confidencial de la Empresa, incluidas reglas sobre las comunicaciones con los medios o el público.

La Empresa recopila datos personales relativos a personas vinculadas o no a ella, con base en la autoridad legal que nos permite hacerlo en el



transcurso normal de nuestros negocios. Los datos personales incluyen, entre otros, información personal, médica y financiera. Con ese fin, la Empresa toma todas las medidas para mantener los datos personales solamente durante el periodo en el cual tengamos la necesidad de retenerlos.

La recolección y el uso de datos son objeto de varios requisitos legales y regulatorios. Usted debe tomar todas las medidas necesarias para garantizar que los datos personales mantengan su confidencialidad y solo puedan ser asequibles para personas de la empresa que necesiten conocer dicha información con el objetivo de desempeñar sus funciones. Además, si es necesario divulgar datos personales a un tercero para llevar adelante un negocio (por ejemplo, para que un tercero pueda prestarle servicios a la

Empresa), se debe garantizar que esta divulgación cumpla con los requisitos legales aplicables. Eso debe incluir la garantía de que tal tercero esté sujeto a un contrato por escrito que contenga obligaciones de confidencialidad y, cuando sea relevante, otras obligaciones que deban incluirse bajo las leyes de protección de datos de determinadas jurisdicciones en las cuales operamos o que sean aplicables a nuestros clientes o inversores.

En todos los demás casos, solo se deben divulgar datos personales mediante una exigencia legal o regulatoria.

2.9 Aprobación social para actuar

Sabemos que nuestras operaciones dependen del apoyo de las comunidades locales y de la red de partes interesadas en las áreas en las que poseemos y operamos nuestros activos. Nuestras actividades, consideradas en conjunto, contribuyen a:

- > La formación de convicciones;
- > Percepciones y opiniones de las comunidades;
- > Nos permiten ganar su confianza, estableciendo nuestra credibilidad a lo largo del tiempo.

Esta credibilidad y legitimidad normalmente se desarrollan en cada localidad y no son permanentes, ya que las opiniones pueden variar en base a nuestras acciones.



La construcción de relaciones sólidas con las comunidades es fundamental para el éxito de cualquier proyecto de desarrollo.

Un elemento clave de nuestra estrategia de desarrollo es involucrar al público y a las partes interesadas, incluidas las comunidades indígenas, en el inicio del proceso.

Esperamos que todos los Colaboradores siempre actúen con el fin de consolidar esta credibilidad y confianza para, de este modo, garantizar que la aprobación social con la cual contamos para operar nuestro negocio o desarrollar proyectos exitosos pueda mantenerse y fortalecerse.



2.10 Registros financieros y comerciales

Mantener registros financieros y comerciales precisos y completos es importante para nuestro negocio. Los libros y registros de la Empresa deben reflejar de manera detallada todas las operaciones de la Empresa, oportuna y rigurosamente, con el fin de elaborar estados financieros precisos. Además, tenemos la responsabilidad de garantizar que las divulgaciones públicas de nuestra información se realicen con transparencia y precisión.



La Política de Divulgación establece normas relativas a las divulgaciones públicas. También debemos obedecer a todas las políticas de retención de registros, documentos, información interna, así como requisitos legales y reglamentarios relacionados con la retención de documentos, en especial en caso de retención legal impuesta debido a litigios. La retención de documentos se trata en las diferentes políticas de la empresa.

En caso de dudas respecto a su aplicación, consulte al Vicepresidente Sénior de Servicios Jurídicos de la Empresa, al Departamento de Compliance o, incluso, al Chief Risk Officer (CRO), según previsto en el Apéndice “C”.



Entorno de trabajo positivo

3.1 Nuestro entorno de trabajo

Elera Renováveis ofrece un entorno de trabajo dinámico, que promueve el espíritu de equipo para la obtención de resultados. Incentivamos la comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo para que trabajen juntos apuntando a los objetivos de negocio de la Empresa y valoramos a las personas que demuestran un compromiso con nuestro éxito compartido al ponerlo por encima de cualquier conquista personal. Para esto se requiere de humildad y de capacidad de lidiar con los colegas en todos los niveles de la Empresa de manera respetuosa, para facilitar el intercambio de diferentes puntos de vista e ideas.

La responsabilidad es una característica primordial de nuestra cultura; valoramos a las personas que asumen la responsabilidad por su trabajo y aportan resultados mediante abordajes prácticos que satisfagan las necesidades del negocio. Nos esforzamos en crear un entorno de trabajo que le permita a los Colaboradores ser eficaces y dinámicos.



Elera Renováveis siempre pone la seguridad en primer lugar y le da una enorme importancia al entorno de trabajo y a la cultura. Nos esforzamos continuamente para alcanzar la excelencia en seguridad, la protección del medio ambiente y para ser líderes en la prevención de accidentes y gestión de seguridad en nuestro segmento. La gestión de la seguridad y nuestro desempeño es una responsabilidad compartida y se extiende a todos nuestros Colaboradores.

También nos empeñamos en ser una empresa ciudadana y en mantener una posición de liderazgo en el desarrollo sustentable de negocios exitosos. Tenemos una responsabilidad conjunta de vivir y defender nuestros valores a diario.

El objetivo general de Elera Renováveis es brindar un entorno de trabajo en el cual las personas se sientan cómodas para poder participar plenamente en el éxito del negocio y ser reconocidas por su contribución, lo que nos permite atraer y retener a los mejores talentos en la Empresa. Estamos alineados con la cultura y los valores que compartimos en toda nuestra organización de manera global y creemos que estos son la base de nuestro éxito.

3.2 Tolerancia cero para la discriminación y el acoso

Elera Renováveis tiene un enfoque de cero tolerancia con la violencia, la discriminación, el acoso y el *bullying* en el entorno de trabajo. Los detalles se pueden encontrar en nuestra Política de Entorno de Trabajo Positivo.

Cualquier indicio de que se produzca una conducta de este tipo debe comunicarse según el proceso previsto en la Sección 5.3. Además, no se tolerarán ninguna represalia contra cualquier persona que, de buena fe, relate algún caso de violencia, discriminación, acoso, *bullying*, o cualquier suceso de ese tipo, o que haya cooperado con la investigación de un hecho.

Tenemos el compromiso de llevar adelante nuestros negocios de forma ética y responsable, incluso realizando nuestras actividades de una manera que se respete y apoye la protección de los derechos humanos a través de:

- a) La eliminación de la discriminación en el proceso de selección;
- b) La prohibición del trabajo infantil o forzado; y
- c) La erradicación del acoso y abuso físico o psicológico en el lugar de trabajo.



Nos esforzamos para incorporar estos estándares en todas nuestras actividades de negocios, incluyendo:

- > Capacitaciones;
- > Comunicaciones;
- > Contratos y procesos de *due diligence*, de ser aplicable.

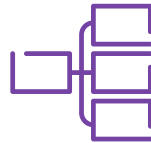


Estas directrices se extienden a las interacciones con nuestros principales proveedores y socios.

3.3 El mensaje que queremos transmitir

Nuestra cultura y valores se originan a partir de la dirección y el ejemplo dado por nuestros líderes, pero ellos alcanzan a toda la organización y todos los Colaboradores deben estar alineados con tal cultura y valores y aplicarlos en todo lo que hacen.

El entorno de Elera Renováveis reconoce a quienes actúan como los dueños del negocio, tomando decisiones prácticas y con confianza para generar resultados.



Somos guiados por líderes que construyen equipos fuertes, que inspiran confianza y respeto.

Estos atributos son incentivados y recompensados en toda la Empresa. Esperamos que nuestros líderes actúen siempre con ética y lideren ejemplarmente, que demuestren nuestros valores corporativos con humildad y siempre pongan nuestro éxito compartido por encima de las conquistas personales.



3.4 Cultura de seguridad de nivel mundial

Estamos comprometidos con la protección de nuestros Colaboradores y de todos aquellos que tienen acceso a nuestras instalaciones. Excedemos los requisitos legales y reglamentarios, al igual que los estándares del sector.



Nuestras prácticas están delineadas en nuestro Sistema de Gestión del Trabajo Seguro y en nuestra Política de Salud, Seguridad Laboral, Medio Ambiente y Seguridad Personal y Patrimonial.

El cumplimiento de este conjunto de políticas y prácticas es obligatorio y nos esforzamos continuamente por alcanzar la excelencia en la gestión de seguridad y para ser líderes de nuestro sector en la prevención de incidentes de alto riesgo. Nuestra cultura de seguridad se construye sobre los siguientes principios:

- > Nos preocupamos por la seguridad de todos aquellos que tienen acceso a nuestras instalaciones;
- > Creemos que el desempeño y la gestión de la seguridad son una responsabilidad compartida;
- > Creemos que todo accidente puede ser evitado y buscamos incentivar la transparencia y la mejora continua de nuestro desempeño;
- > Utilizamos un sistema de gestión integrado en todas nuestras prácticas de negocios, enfocado mayormente en:
 - > Prevenir incidentes de alto riesgo para la seguridad personal y patrimonial
 - > Promover el uso de barreras para evitar incidentes de seguridad graves; y
 - > Mejorar el desempeño de manera continua y significativa.

3.5 Responsabilidad social corporativa



Somos un socio activo en las comunidades en las que actuamos y desarrollamos proyectos. Estamos comprometidos con la comprensión, minimización y gestión de los potenciales impactos ambientales y riesgos de seguridad pública asociados a nuestras operaciones y actividades.

Operamos en entornos vulnerables, como sistemas fluviales, en los cuales nos esforzamos de manera constante por reducir y mitigar los riesgos e impactos que puedan causar nuestras operaciones. Nuestros principios comerciales reflejan el compromiso de la Empresa con el desarrollo sustentable, que impulsa nuestro modelo de negocios, mide nuestro desempeño y garantiza la adopción de un abordaje amplio para entregarle resultados a nuestro público.



Nos esforzamos por proteger y valorizar los ecosistemas en el entorno de nuestros activos y para ejercer una fuerte presencia en las comunidades afectadas por nuestras actividades, mientras gestionamos un negocio exitoso y sustentable.

Nuestro desempeño ambiental forma parte de nuestra aprobación social; las consideraciones ambientales forman parte de todas las decisiones operativas, con los correspondientes riesgos identificados y definidos. También tenemos en cuenta las expectativas de las partes involucradas y, especialmente, el impacto que nuestras operaciones puedan tener sobre las comunidades afectadas. Retribuimos a las comunidades en las cuales vivimos y trabajamos para mantener y mejorar nuestra reputación como empresa ciudadana.

3.6 Gestión de gobernanza social, ambiental y corporativa “ESG”

Nuestros principios de ESG están incorporados en nuestras operaciones y nos ayudan a garantizar que nuestro modelo de negocios es sustentable en el futuro.

Los principios incluyen:

-
- > Garantizar el bienestar y la seguridad de los Colaboradores;
 - > Mitigar los impactos medioambientales de nuestra operación; y
 - > Ser protectores de las comunidades donde operamos;
 - > Dirigir negocios siguiendo los mejores estándares éticos, legales y regulatorios.
-

Cumplimiento de las leyes, reglamentaciones y políticas



4.1 Principios generales

Se espera que todos los Colaboradores de la Empresa conozcan y cumplan todas las leyes, normas y reglamentos (en conjunto denominados “Leyes”) aplicables a sus funciones. Muchas de las actividades de la Empresa están sometidas a leyes específicas, complejas y sujetas a modificación. Todos deben realizar esfuerzos razonables por adquirir el conocimiento necesario, en un nivel apropiado a su función, de las Leyes que rigen nuestras actividades y aplicar la debida diligencia en su cumplimiento.

Si se produce un conflicto real o aparente entre el Código (u otras políticas de la Empresa) y las Leyes, usted debe cumplir las Leyes. Si tiene alguna duda respecto de la aplicabilidad o interpretación de cualquier Ley o Política, consulte a su gestor, al Vicepresidente Sénior de Servicios Jurídicos de la Empresa o al Departamento de Compliance, según lo previsto en el Apéndice “C”.

4.2 Alcance de las Leyes, reglamentos, Compliance y gobernanza

Como parte de una organización global, Elera Renováveis opera en diferentes jurisdicciones y entornos regulatorios. Esto significa que tenemos la obligación de cumplir rigurosamente con todas las leyes que se aplican a las regiones en las cuales operamos. Además del ámbito geográfico, la naturaleza de nuestras operaciones también nos expone a diferentes tipos de leyes, algunas generales y otras específicas de nuestro sector. Por ejemplo, la importancia de la oferta confiable y adecuada de energía hace que los agentes del sector eléctrico estén sujetos a reglamentaciones y supervisiones específicas. Por lo tanto, los negocios como el nuestro están obligados a cumplir con leyes específicas de la industria energética, así como también con reglas implementadas por los organismos regulatorios.

Para ese fin, y dado que los contratos y acuerdos de la Empresa rigen nuestras relaciones comerciales, formamos una Política de Delegación de Autoridad y Compromiso para garantizar que cualquier contrato celebrado, inversiones o gastos operativos por parte de la Empresa reciban un nivel apropiado de aprobación.



Como resultado, los Colaboradores que celebran contratos o asumen compromisos en nombre de la Empresa deben contar con la debida autorización e incluso ratificación jurídica interna.

4.3 Reglas de mercado y obligaciones comerciales

En determinadas jurisdicciones en las que actuamos, formamos Grupos de Comercialización de Energía que son responsables por la venta de energía y productos correlacionados, incluso de atributos renovables generados por nuestros activos. Las principales estrategias de comercialización de la Empresa están delineadas para alcanzar flujos de

caja constantes, obtenidos principalmente mediante la celebración de contratos de venta de energía de largo plazo. Nuestras obligaciones están definidas con claridad en estos acuerdos de venta de energía y el cumplimiento de los términos de estos acuerdos es obligatorio, sujeto a las Leyes aplicables.

A veces, la energía no contratada es vendida en los mercados de corto plazo, sujetos a políticas específicas de gestión de riesgo de la Empresa y aplicables a estas actividades o mercados.



El cumplimiento de estas políticas es obligatorio.



4.4 Reglas, reglamentos y licencias operativas

Además de las reglas de mercado para nuestra operación de comercialización de energía, nuestras actividades también están reguladas por un complejo entramado de Leyes que abarca la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica. Los Colaboradores de Elera Renováveis deben cumplir estrictamente con todas esas Leyes.

Los emprendimientos de energía que son propiedad y operados por la Empresa frecuentemente están sujetos a procesos de licenciamiento en cada jurisdicción. Los grupos de operación están obligados a poseer el conocimiento necesario de las licencias y autorizaciones y cumplir con sus términos.

4.5 Leyes sobre valores mobiliarios y uso indebido de información privilegiada (*insider trading*)

Las acciones de Brookfield Renewable Partners son negociadas tanto en la Bolsa de Valores de Toronto como en la de Nueva York. La Empresa está sujeta a la legislación de valores mobiliarios y a los requisitos legales y reglamentarios para la divulgación pública de información, incluidas las Leyes sobre el uso indebido de información privilegiada (*insider trading*) que influye en la negociación de valores mobiliarios de la Empresa, de socios de la Empresa o de empresas no relacionadas con valores mobiliarios negociables en determinadas circunstancias.

Los Colaboradores deben cumplir estas Leyes de manera estricta, según sean aplicables a los cargos que ocupan en la Empresa. Las posibles violaciones a estas Leyes deben comunicarse según el proceso descrito en la Sección 5.3. Se puede obtener más información y conocer las obligaciones respecto de la información privilegiada y su difusión en la Política de Divulgación de la Empresa y en la Política de Inversiones Personales.

4.6 Lucha contra sobornos y corrupción

Elera Renováveis prohíbe estrictamente toda y cualquier forma de soborno o corrupción; estamos sujetos a diferentes Leyes de lucha contra sobornos y corrupción en todos los países en los cuales operamos. En los últimos años se aprobaron leyes más rigurosas de control de sobornos en las transacciones comerciales y, particularmente, en las que involucran a funcionarios públicos o autoridades gubernamentales. El cumplimiento de estas leyes es obligatorio y consistente con nuestro compromiso de efectuar operaciones con rectitud e integridad.



En Brasil, particularmente, Elera Renováveis debe cumplir los requisitos de la Ley nº 12.846, del 1 de agosto de 2013, conocida como Ley Anticorrupción.

Según la norma mencionada, se prohíbe terminantemente:

- a) Prometer, ofrecer o dar, directa o indirectamente, ventaja indebida a agente público o tercero relacionado a este;
- b) De manera comprobada, financiar, costear, patrocinar o de alguna forma subsidiar la práctica de los actos ilícitos previstos en esta Política;
- c) De manera comprobada, hacer uso de un intermediario, persona física o jurídica, para ocultar o disimular sus reales intereses o la identidad de los beneficiarios de los actos practicados;
- d) Dificultar cualquier actividad de investigación o fiscalización de organismos, empleados públicos o autoridades gubernamentales, o intervenir en su actuación, incluso a nivel de entes reguladores y organismos de fiscalización del sistema financiero nacional.

Asimismo, con respecto a licitaciones y contratos, se prohíbe:

- a) Frustrar o fraudar, mediante ajuste, combinación o cualquier otro expediente, el carácter competitivo del procedimiento de licitación pública;
- b) Impedir, perturbar o fraudar la realización de cualquier acto de procedimiento de licitación pública;
- c) Alejar o intentar alejar a un licitador, mediante fraude u ofrecimiento de ventaja de cualquier tipo;
- d) Fraudar licitación pública o contrato derivado de esta;
- e) Crear, de manera fraudulenta o irregular, persona jurídica para participar en licitación pública o celebrar un contrato administrativo;
- f) Obtener ventaja o beneficio indebido, de manera fraudulenta, de modificaciones o prórrogas de contratos firmados con la administración pública, sin autorización de la ley, en el acto

de convocación de la licitación pública o los respectivos instrumentos contractuales; o

- g) Manipular o alterar el equilibrio económico-financiero de los contratos firmados con la administración pública.

v) el procedimiento para donaciones políticas y filantrópicas;

- vi) la exigencia de que todas las transacciones se registren con precisión y de manera íntegra; entre otros temas relevantes.

Cabe destacar que ningún Colaborador, ya sea empleado o tercero que actúa en nombre de Elera, sufrirá represalias o sanciones por retraso o pérdida de negocios causados por su rechazo a pagar o recibir sobornos o realizar cualquier acción definida como ilícita en la Ley nº 12.846/13.

Considerando la naturaleza de nuestro negocio y el ambiente reglamentado en el cual operamos, mantenemos contacto permanente con varias agencias gubernamentales y sus representantes. Por lo tanto, para garantizar la conformidad con las Leyes pertinentes, la Empresa adoptó una Política Antisobornos y Anticorrupción, en la cual se ofrece información específica acerca de:

- i) la prohibición de sobornos y corrupción y su prevención;
- ii) las relaciones con funcionarios públicos;
- iii) los procedimientos de due diligence al contratar prestadores de servicios y proveedores;
- iv) dar o recibir regalos;

Para ese fin, la Empresa adoptó una Norma de Interacción con la Autoridad Pública, en la cual se brindan indicaciones sobre:

- i) prohibición de gastos de representación cuando estén o parezcan estar vinculados con una decisión comercial o regulatoria futura;
- ii) el registro y la comunicación de abordajes inapropiados o solicitudes que van contra los principios éticos de la Empresa;
- iii) precauciones respecto a los contratos y pagos a organismo públicos que no se configuren como pagos ordinarios por rutinas administrativas debidamente reglamentadas o pagos de tributos adeudados según la ley vigente;
- iv) registro de todas las interacciones presenciales realizadas con autoridades públicas.

4.7 Lucha contra el lavado de dinero

La Empresa está fuertemente empeñada en evitar el uso de sus operaciones para el lavado de dinero o cualquier actividad que facilite tanto el lavado de dinero como la financiación de acciones terroristas u otras actividades criminales. Por lo tanto, la Empresa tomará con regularidad las medidas que considere aplicables, con el objetivo de obedecer a las leyes vigentes de lucha contra el lavado de dinero, como la Ley de secreto bancario (EE. UU.), la Ley para la Unión

y el Fortalecimiento de América con la Viabilización de Instrumentos Adecuados para Interceptar y Obstruir el Terrorismo (EE. UU.), los reglamentos implementados por el Departamento del Tesoro para el Control de Activos Extranjeros, la Ley sobre Recursos Provenientes de la Práctica de Crímenes (lavado de dinero) y Financiación del Terrorismo (Canadá), la Ley sobre Productos del Crimen (Reino Unido), la Ley 9.613/1998 y el Decreto N.º 5.640/2005 (Brasil), la Ley 526/1999 (Colombia) y todas aquellas de cualquier otra jurisdicción aplicable.



Cumplimiento de los términos del Código

5.1 Certificación

De acuerdo con lo descrito en el inicio del Código, todo empleado debe estar familiarizado con su contenido y se le proporcionará una copia del Código (o acceso electrónico al Código) al iniciar el contrato de trabajo. Al ingresar a la empresa, y siempre que sea solicitado, los Colaboradores deben confirmar su adhesión al presente Código a través del sistema indicado por la Empresa o mediante la firma del Apéndice “B” de este Código.

Además de este proceso, todo Colaborador deberá mantenerse constantemente actualizado acerca de las modificaciones del Código y las políticas correspondientes.



Anualmente, todo Colaborador deberá completar los requisitos de un proceso de recertificación anual, según sea determinado por la Empresa.

5.2 Terceros

El Código también se aplicará, cuando sea necesario, a terceros que trabajen para la Empresa o actúen en su nombre. Estos terceros incluyen, entre otros: socios, asociados, agentes, intermediarios, representantes, proveedores, contratados, terceros prestadores de servicios o asesores (en conjunto denominados “Terceros”).

El Vicepresidente Sénior de Servicios Jurídicos de la Empresa, el departamento de Compliance o el Chief Risk Officer pueden brindar ayuda acerca de cualquier situación en la cual se deba precalificar a Terceros y recalificarlos periódicamente para asegurar que cumplen con el Código y que están debidamente cualificados para trabajar con nosotros.

5.3 Denuncias de violaciones del Código

Los Colaboradores de Elera Renováveis tienen el deber de adherirse a los estándares éticos de este Código. En caso de presenciar una conducta por parte del personal de la Empresa o de cualquier Tercero que considere cuestionable o antiética, o que pueda representar una violación del Código, debe denunciarlo de inmediato. La comunicación interna es importante para la Empresa y se espera que sea valorizada.



Elera Renováveis investiga seriamente todas las denuncias

Todas las quejas recibidas serán analizadas y, siempre que sea necesario, se llevará adelante la investigación apropiada. La confidencialidad de las denuncias de violaciones será mantenida, siempre que sea posible, de acuerdo con la necesidad de realizar una averiguación adecuada y en conformidad con las leyes aplicables.

No se admitirá ningún tipo de represalia o castigo contra un individuo que realice una denuncia basada en una convicción razonable y de buena fe según la cual un miembro del plantel de empleados o cualquiera de nuestros Terceros está involucrado o dispuesto a involucrarse en una conducta criminal o que viole el Código, otras políticas y procedimientos de la Empresa o cualquier ley aplicable. Su denuncia será aceptada como cumplimiento de buena fe de los términos del Código, pero no necesariamente lo eximirá a usted (si está involucrado) ni a ningún otro individuo de la responsabilidad por la violación del Código.

La Empresa se reserva el derecho de punir a quienes actúen de mala fe, realicen una acusación sin la convicción razonable de veracidad y exactitud de la información, proporcionen información falsa o realicen acusaciones falsas. “Convicción razonable” no significa que la información que suministre deba ser correcta, sino que, de manera sensata, la considere verdadera y demuestre por lo menos una posible violación al Código. Si un empleado cree haber sufrido represalias injustas o ilegales, debe realizar una denuncia, de acuerdo con lo descrito a continuación.

Las denuncias se pueden realizar al Vicepresidente Sénior de Servicios Jurídicos de la Empresa, al Departamento de Compliance o, incluso, al Chief Risk Officer (CRO), según lo previsto en el Apéndice “C”, quienes garantizarán que la información se maneje de forma adecuada, según sea necesario. En caso de no ser este el procedimiento más apropiado debido a la naturaleza o contenido de la denuncia, esta deberá realizarse mediante el Canal Confidencial, de acuerdo con el punto 5.4.

5.4 Canal Confidencial

El Canal Confidencial es gestionado por un tercero independiente y permite que cualquier persona, de manera anónima, denuncie sospechas de algún comportamiento antiético, ilegal o peligroso, en portugués, español, inglés, francés u otros idiomas, de manera gratuita, las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Se pueden realizar denuncias a través del sitio web del Canal Confidencial, correo electrónico o teléfono. Por favor, consulte el Apéndice “C” para obtener más información acerca de los contactos del Canal Confidencial.

5.5 Medidas disciplinarias para violaciones del Código

Elera Renováveis impondrá medidas disciplinarias a los individuos que violen el Código y políticas relacionadas; la Empresa actuará de manera justa, coherente y que refleje la naturaleza y los hechos de dicha violación. Todos los individuos sujetos al Código y que infrinjan sus términos podrán enfrentar acciones disciplinarias, incluso la rescisión del contrato de trabajo por justa causa y sin previo aviso.



La violación de este Código también puede corresponder a la violación de algunas Leyes aplicables.

Si la Empresa descubre una violación de cualquier ley, podrá derivar el asunto a las autoridades competentes, lo cual podrá conllevar penas, multas y prisión, además de otras responsabilidades.



Apéndices

APÉNDICE A

RELACIÓN DE LAS PRINCIPALES POLÍTICAS

- › Política Antisobornos y Anticorrupción
- › Política de Divulgación de Información
- › Política de Delegación de Autoridad y Compromiso
- › Política de Salud, Seguridad Laboral, Medio Ambiente y Seguridad Personal y Patrimonial
- › Norma de Conflicto de Intereses
- › Política de Inversiones Personales
- › Política de Entorno de Trabajo Positivo

APÉNDICE B

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD

Todos los asesores, directores, empleados y terceros deben confirmar su adhesión al presente Código a través de los medios electrónicos ofrecidos por Elera Renováveis o completar esta Declaración de Conformidad.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA CORPORATIVA

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD

Declaro haber leído atentamente y comprendido el Código de Conducta y Ética Corporativa (el “Código”) de Elera Renováveis (“Empresa”) para Colaboradores y determinados Terceros.

A través de este Término, declaro mi consentimiento de cumplimiento con el Código, incluidas las políticas aquí mencionadas.

Declaro, con pleno conocimiento, no estar involucrado en ninguna situación conflictiva o aparentemente conflictiva con el Código.

Además, acepto notificar de inmediato a la Empresa, a través de alguno de los métodos descritos en la Sección 5.3 del Código, al respecto de cualquier cambio que pueda comprometer de manera negativa mi deber con el cumplimiento del Código.

Nombre: _____
(Por favor, escribir en letra de imprenta)

Empresa: _____

Cargo: _____

Filial/Departamento: _____

Localidad: _____

(dd/mm/aa)

(Firma)

APÉNDICE C

INFORMACIÓN DE CONTACTOS

PRINCIPALES CONTACTOS

Equipo de Compliance de Elera Renováveis

compliance@elera.com

Director de Compliance de Elera Renováveis

Sr. Lucas Lagrotta de Souza

+ 55 (21) 3543 2348

lucas.lagrotta@elera.com

Vicepresidente Sênior

de Servicios Jurídicos de Elera Renováveis

Sr. Carlos Gustavo Andrioli

+ 55 (21) 2439 5156 |

gustavo.andrioli@elera.com

**Chief Risk Officer (CRO) de Brookfield Renewable
Partners**

Sr. Brian Cook

+1 (819) 639-8441

brian.cook@brookfield.com

CANAL CONFIDENCIAL

Brasil

0800 777 0772 | 0800 891 3867

Chile

800 914 508

Uruguai

000 416 205 6408

Dirección Electrónica

<https://www.canalconfidencial.com.br/elera/>

Correo electrónico

elera@canalconfidencial.com.br

