

<b>Brookfield</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDADE</b>	<b>CÓDIGO NPE-DRH-08</b>	<b>VERSÃO 01</b>
	<b>Âmbito de aplicação: Geral</b>	<b>EMIÇÃO 09/08/2019</b>	<b>PÁGINA 1</b>

O conteúdo deste documento é propriedade da *BROOKFIELD ENERGIA RENOVÁVEL* e é destinado para uso e divulgação INTERNOS. Não pode ser reproduzido, armazenado ou transmitido, em qualquer formato ou por quaisquer meios, sejam eletrônicos ou mecânicos, sem prévia autorização formal da *BROOKFIELD ENERGIA RENOVÁVEL*.

**EMITIDO POR:**  
RAFAELLA MAZZONI BARBOSA

**ÁREA / GRUPO:**  
GERENTE DE RH / RECURSOS HUMANOS

**APROVADO POR:**  
GLAUCO GUIMARÃES E SILVA  
ARTHUR AZEVEDO DE ALBUQUERQUE

**ÁREA / GRUPO:**  
DIRETOR / VP DE RH / RECURSOS HUMANOS

<b>Brookfield</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDADE</b>	CÓDIGO NPE-DRH-08	VERSÃO 01
	Âmbito de aplicação: Geral	EMIÇÃO 09/08/2019	PÁGINA 2

## ÍNDICE

<b>1. OBJETIVO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. REFERÊNCIAS</b> .....	<b>3</b>
<b>3. SIGLAS</b> .....	<b>3</b>
<b>4. DEFINIÇÕES</b> .....	<b>3</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES GERAIS</b> .....	<b>4</b>
<b>6. DIRETRIZES</b> .....	<b>5</b>
6.1. COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO .....	5
6.2. PILARES PRIORITÁRIOS.....	6
6.3. CONDUTA ÉTICA PROFISSIONAL .....	7
6.4. SUSTENTABILIDADE .....	7
6.5. DIREITO AO RESPEITO OU NÃO DISCRIMINAÇÃO .....	7
6.6. IGUALDADE DE DIREITOS .....	7
6.7. BEM-ESTAR .....	7
6.8. EQUIDADE .....	8
6.9. AÇÕES POR CONVICÇÃO .....	8
<b>7. RESPONSABILIDADES</b> .....	<b>8</b>
7.1. COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO .....	8
7.2. GESTORES .....	8
7.3. COMPLIANCE .....	8
7.4. RECURSOS HUMANOS .....	8

EMITIDO POR:  
RAFAELLA MAZZONI BARBOSA

ÁREA / GRUPO:  
GERENTE DE RH / RECURSOS HUMANOS

APROVADO POR:  
GLAUCO GUIMARÃES E SILVA  
ARTHUR AZEVEDO DE ALBUQUERQUE

ÁREA / GRUPO:  
DIRETOR / VP DE RH / RECURSOS HUMANOS

<b>Brookfield</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDADE</b>	CÓDIGO NPE-DRH-08	VERSÃO 01
	Âmbito de aplicação: Geral	EMISSÃO 09/08/2019	PÁGINA 3

## 1. OBJETIVO

Esta Política visa formalizar os ideais da empresa para a promoção de um ambiente cada vez mais inclusivo e plural, estabelecendo princípios e diretrizes de atuação e governança.

## 2. REFERÊNCIAS

- NPE-ABC.01 - Código de Conduta e Ética Corporativa
- NPE-DRH.02-01 - Procedimento de Indicação de Candidatos

## 3. SIGLAS

- BER: Brookfield Energia Renovável S.A., suas Afiliadas e as sociedades por ela geridas.
- PCD: Pessoa com Deficiência

## 4. DEFINIÇÕES

- a) **Discriminação:** no contexto das discussões de diversidade, designa ações preconceituosas em relação a alguém ou um grupo de pessoas.
- b) **Diversidade:** presença de grupos minorizados, como mulheres, pessoas com deficiência, negros, profissionais LGBTI+, entre outros, no quadro de colaboradores das organizações.
- c) **Equidade:** consiste na adaptação de um padrão existente de conduta de acordo com uma situação ou contexto específico, procurando tornar as decisões o mais próximo possível do justo para todas as partes envolvidas.
- d) **Etnia:** um grupo étnico ou etnia é um conjunto de indivíduos que se identificam uns com os outros – ou são identificadas dessa maneira – a partir de similaridades culturais e/ou biológicas, reais ou presumidas.
- e) **Grupos minorizados:** grupos de indivíduos caracterizados como minorias sociais, mas que nem sempre, em termos quantitativos, representam minorias. Por exemplo, o número de negros e mulheres no Brasil é, respectivamente, maior do que o de brancos e homens, mas, nas empresas, o corpo de colaboradores é predominantemente composto por brancos e, especialmente nos cargos de liderança, por homens. Nesse sentido, são

EMITIDO POR:  
RAFAELLA MAZZONI BARBOSA

ÁREA / GRUPO:  
GERENTE DE RH / RECURSOS HUMANOS

APROVADO POR:  
GLAUCO GUIMARÃES E SILVA  
ARTHUR AZEVEDO DE ALBUQUERQUE

ÁREA / GRUPO:  
DIRETOR / VP DE RH / RECURSOS HUMANOS

<b>Brookfield</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDADE</b>	CÓDIGO NPE-DRH-08	VERSÃO 01
	Âmbito de aplicação: Geral	EMISSÃO 09/08/2019	PÁGINA 4

considerados minorizados por uma série de fatores, como vieses inconscientes, desigualdades sociais, entre outros.

- f) **Identidade de gênero:** gênero com que cada pessoa se identifica; por exemplo, se ela se identifica como sendo um homem, uma mulher ou se ela vê a si como fora do “convencional”.
- g) **Inclusão:** garantia de igualdade de oportunidades de ingresso e desenvolvimento de carreira para os profissionais dos grupos tidos como minorizados.
- h) **LGBTI+:** lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e transgêneros, intersexuais e outras identidades de gênero e sexualidade não contempladas na sigla atual.

## 5. CONSIDERAÇÕES GERAIS

- 5.1. A Brookfield Energia Renovável tem operações espalhadas em várias partes do Brasil. E por se fazer presente em tantos pontos de um território tão vasto e diverso, a BER reconhece a importância de, cada vez mais, buscar refletir na sua força de trabalho a pluralidade de seus *stakeholders* – sejam eles colaboradores, fornecedores e clientes, ou comunidades vizinhas aos empreendimentos, para e assegurar o respeito às diferenças como premissa de todas as relações.
- 5.2. Essa pluralidade se expressa em gênero, etnia, orientação sexual, deficiência, faixa etária, classe social, origem/nacionalidade, crença/religião/prática espiritual, estado civil, estética, filiação política, entre outras inúmeras formas. Trata-se de características, comportamentos, diferenças e semelhanças que compõem as pessoas e as fazem únicas. Para a BER, o importante é simplesmente cada um se sentir à vontade de ser plenamente quem é, melhorando sua autoestima, sua satisfação com a empresa e sua produtividade.
- 5.3. A BER acredita que a diversidade gera energia para superar os desafios do presente e do futuro, favorece a leitura das demandas e tendências do mercado, leva a um atendimento melhor de clientes e *stakeholders* – com soluções cada vez mais ágeis, eficazes e inovadoras – e aumenta tanto a satisfação e o engajamento dos colaboradores quanto a atração de talentos e a percepção da marca.
- 5.4. Promover diversidade e estabelecer diretrizes de inclusão, na visão da BER, consiste, antes de tudo, em questões de fundo ético. Garantir a dignidade nas relações, a igualdade nas oportunidades e a equidade no dia a dia é, nas palavras mais simples possíveis, o

<b>EMITIDO POR:</b> RAFAELLA MAZZONI BARBOSA  <b>ÁREA / GRUPO:</b> GERENTE DE RH / RECURSOS HUMANOS	<b>APROVADO POR:</b> GLAUCO GUIMARÃES E SILVA ARTHUR AZEVEDO DE ALBUQUERQUE  <b>ÁREA / GRUPO:</b> DIRETOR / VP DE RH / RECURSOS HUMANOS
---	--

<b>Brookfield</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDADE</b>	CÓDIGO NPE-DRH-08	VERSÃO 01
	Âmbito de aplicação: Geral	EMISSÃO 09/08/2019	PÁGINA 5

certo a ser feito. Trata-se da receita para estimular experiências e trocas cada vez mais constantes e enriquecedoras entre as pessoas e para incentivar o desenvolvimento completo dos potenciais de cada uma delas, tornando o ambiente profissional mais leve e confortável e os colaboradores mais motivados e produtivos.

5.5. A BER está comprometida com o respeito a todas as expressões da diversidade, e sua atuação no tema se concentra em quatro grupos minorizados considerados, a partir de análises sobre sua presença e sua realidade na empresa e de tendências de mercado, como prioritários para a BER. São eles:

- 1) Gênero: reconhecer diferenças existentes na realidade de homens e mulheres no mercado de trabalho e procurar superá-las, promovendo a igualdade de oportunidades e a equidade na gestão.
- 2) Etnia: ampliar a representatividade de outras etnias – além dos indivíduos autodeclarados como brancos – no corpo de colaboradores da BER, garantindo meios de ingresso e crescimento na empresa e incentivando a troca de experiências entre pessoas de diferentes realidades e visões de mundo, a fim de, dessa forma, estimular a inovação.
- 3) LGBTI+: tornar o ambiente da BER cada vez mais receptivo às diversas orientações sexuais e identidades de gênero – lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, intersexuais, entre outras –, comunicando medidas claras contra atitudes discriminatórias para que todos tenham e sintam assegurada sua integridade.
- 4) PCD: incluir mais pessoas com deficiência na BER, não para fins de cumprimento de cotas, mas por respeito à sua dignidade e pela convicção no seu potencial e no seu desempenho nas funções adequadas.

## 6. DIRETRIZES

### 6.1. Comitê de Diversidade e Inclusão

6.1.1. A governança do tema da diversidade na BER é encabeçada pelo Comitê de Diversidade e Inclusão, presidido pelo presidente da empresa, que também é porta-voz do tema para a companhia.

6.1.2. O Comitê reúne os grupos de afinidade, criados de forma voluntária e alinhados aos pilares prioritários, definindo a frequência e a pauta dos encontros e mensurando resultados. Esta estrutura impõe as seguintes responsabilidades:

<b>EMITIDO POR:</b> <b>RAFAELLA MAZZONI BARBOSA</b>  <b>ÁREA / GRUPO:</b> <b>GERENTE DE RH / RECURSOS HUMANOS</b>	<b>APROVADO POR:</b> <b>GLAUCO GUIMARÃES E SILVA</b> <b>ARTHUR AZEVEDO DE ALBUQUERQUE</b>  <b>ÁREA / GRUPO:</b> <b>DIRETOR / VP DE RH / RECURSOS HUMANOS</b>
---	---

<b>Brookfield</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDADE</b>	CÓDIGO NPE-DRH-08	VERSÃO 01
	Âmbito de aplicação: Geral	EMISSÃO 09/08/2019	PÁGINA 6

- **Programa BER de Diversidade e Inclusão:** recomendar ações estratégicas de diversidade e acompanhar a evolução do tema na BER, atuando em três frentes:
  - *Apoio:* dar suporte e desenvolver todas as áreas da BER em Diversidade e Inclusão.
  - *Afinidade:* acolher as pessoas por meio dos grupos temáticos, gerando debates, conhecimento e crescimento.
  - *Visibilidade:* desenvolver ações corporativas e monitorar o impacto das iniciativas.

## 6.2. Pilares Prioritários

6.2.1. Para assegurar a representatividade desses e dos demais grupos de diversidade na empresa, bem como sua qualidade de vida e suas oportunidades de desenvolvimento, a BER estabeleceu também quatro diretrizes estratégicas de atuação:

- 1) **Treinamento e desenvolvimento de pessoas:** incluir o tema da diversidade nas competências da liderança e na avaliação de desempenho, bem como na agenda de formação presencial e à distância (programas novos e ciclos de reciclagem) dos profissionais da BER, além de promover palestras e rodas de conversa regularmente para conscientização – tanto na sede corporativa quanto nos escritórios e operações regionais – e criar fóruns ou eventos específicos em que toda a empresa se volte para as questões de diversidade.
- 2) **Adesão a coalizões e movimentos temáticos:** participar de grupos, congressos e seminários para conhecer e trocar experiências em gestão da diversidade, engajar a BER em pactos setoriais para acelerar o avanço em metas de equidade e realizar parcerias com instituições especializadas nos pilares prioritários.
- 3) **Atração e retenção de talentos:** implementar ações e benefícios para atender demandas e expectativas dos diferentes grupos de diversidade representados no corpo de colaboradores da BER e promover condições de equidade na procura e seleção de novos profissionais, conforme as diretrizes especificadas no Procedimento de Indicação de Candidatos - NPE-DRH.02-01.
- 4) **Diversidade em cadeia:** estender as preocupações do programa de diversidade e inclusão da BER e compartilhar suas iniciativas com o conjunto dos stakeholders da BER, de fornecedores e clientes à sociedade e demais empresas do Grupo

EMITIDO POR:  
RAFAELLA MAZZONI BARBOSA

ÁREA / GRUPO:  
GERENTE DE RH / RECURSOS HUMANOS

APROVADO POR:  
GLAUCO GUIMARÃES E SILVA  
ARTHUR AZEVEDO DE ALBUQUERQUE

ÁREA / GRUPO:  
DIRETOR / VP DE RH / RECURSOS HUMANOS

<b>Brookfield</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDADE</b>	CÓDIGO NPE-DRH-08	VERSÃO 01
	Âmbito de aplicação: Geral	EMIÇÃO 09/08/2019	PÁGINA 7

Brookfield, realizando ações de comunicação e de conscientização, definindo critérios de diversidade nas políticas de contratação de prestadores de serviços e apoiando movimentos empresariais e da sociedade civil que visem à promoção do tema.

### 6.3. Conduta Ética Profissional

6.3.1. A BER entre outros padrões de comportamento estabelece a tolerância zero em casos de discriminação e assédio, formaliza o comprometimento com condições dignas de trabalho na cadeia de valor, alinha o desenvolvimento da BER com o das comunidades e incentiva a criação de um Ambiente de Trabalho Positivo, onde todos se sintam respeitados e produtivos, em uma cultura livre de quaisquer tipos de violência ou práticas negativas. Estas diretrizes estão definidas no Código de Conduta e Ética Corporativa - NPE-ABC.01

### 6.4. Sustentabilidade

6.4.1. A BER organiza todos os desafios socioambientais da empresa em diretrizes e objetivos estratégicos, sendo um deles a Promoção da Diversidade – Garantir um ambiente profissional de não discriminação e processos seletivos mais inclusivos para grupos minorizados.

### 6.5. Direito ao respeito ou não discriminação

6.5.1. A BER não tolerará comportamentos preconceituosos e discriminatórios relacionados a gênero, etnia, orientação sexual, deficiência, faixa etária, classe social, origem/nacionalidade, crença/religião/prática espiritual, estado civil, estética, status parental, diferenças de pensamento nem a nenhum outro viés ligado à diversidade.

### 6.6. Igualdade de direitos

6.6.1. Todos os colaboradores da BER devem ter as mesmas oportunidades e, segundo seus cargos e funções, as mesmas responsabilidades.

### 6.7. Bem-estar

6.7.1. A BER busca ser uma empresa horizontal, que, em vez de impor uma agenda a seus colaboradores, compreende e respeita as diferentes realidades/situações vividas por eles no dia a dia (distância do trabalho, dinâmica familiar, questões de saúde, entre outras), oferecendo benefícios que assegurem e promovam o seu equilíbrio e bem-estar.

<b>EMITIDO POR:</b> RAFAELLA MAZZONI BARBOSA  <b>ÁREA / GRUPO:</b> GERENTE DE RH / RECURSOS HUMANOS	<b>APROVADO POR:</b> GLAUCO GUIMARÃES E SILVA ARTHUR AZEVEDO DE ALBUQUERQUE  <b>ÁREA / GRUPO:</b> DIRETOR / VP DE RH / RECURSOS HUMANOS
---	--

<b>Brookfield</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDADE</b>	CÓDIGO NPE-DRH-08	VERSÃO 01
	Âmbito de aplicação: Geral	EMIÇÃO 09/08/2019	PÁGINA 8

## 6.8. Equidade

6.8.1. A BER dedica atenção especial a grupos que têm baixa representatividade no corpo de colaboradores ou apresentam “vulnerabilidades” (diferenças salariais nos mesmos cargos ou nas oportunidades de ingresso e promoção, por exemplo).

## 6.9. Ações por convicção

6.9.1. A promoção da diversidade e de ações inclusivas na BER se deve à crença da BER no valor do tema para as pessoas e, conseqüentemente, para os negócios, não a demandas ou legislações externas.

## 7. RESPONSABILIDADES

### 7.1. Comitê de Diversidade e Inclusão

- Recomendar ações estratégicas de diversidade e acompanhar a evolução do tema na BER, atuando nas três frentes:

### 7.2. Gestores

- Orientar-se pelos princípios e diretrizes de diversidade da BER;
- Comprometerem-se com a construção de uma cultura mais inclusiva na BER, incorporando novas práticas e revendo outras.

### 7.3. Compliance

- Criar canais de denúncia e esclarecimento de dúvidas específicos para questões ligadas à diversidade, como assédio, racismo e homofobia;
- Veicular campanhas e informativos sobre as diretrizes da BER para o tema.

### 7.4. Recursos Humanos

- Atuar como agente transformador;
- Apoiar a organização no enfrentamento dos desafios atuais e futuros ligados à diversidade, por meio de iniciativas de conscientização, treinamento e desenvolvimento de pessoas e do estímulo a mudanças que visem aprimorar a gestão do tema e acelerar/fortalecer a cultura de diversidade na BER.

EMITIDO POR:  
RAFAELLA MAZZONI BARBOSA

ÁREA / GRUPO:  
GERENTE DE RH / RECURSOS HUMANOS

APROVADO POR:  
GLAUCO GUIMARÃES E SILVA  
ARTHUR AZEVEDO DE ALBUQUERQUE

ÁREA / GRUPO:  
DIRETOR / VP DE RH / RECURSOS HUMANOS



<b>Brookfield</b>	<b>POLÍTICA DE DIVERSIDADE</b>	CÓDIGO NPE-DRH-08	VERSÃO 01
	Âmbito de aplicação: Geral	EMIÇÃO 09/08/2019	PÁGINA 9

### HISTÓRICO DE REVISÕES

<b>Data</b>	<b>Versão</b>	<b>Descrição</b>
09/08/2019	01	Criação da Política.

**EMITIDO POR:**  
RAFAELLA MAZZONI BARBOSA

**ÁREA / GRUPO:**  
GERENTE DE RH / RECURSOS HUMANOS

**APROVADO POR:**  
GLAUCO GUIMARÃES E SILVA  
ARTHUR AZEVEDO DE ALBUQUERQUE

**ÁREA / GRUPO:**  
DIRETOR / VP DE RH / RECURSOS HUMANOS