

Código de conduta & ética corporativa

Sumário



Mensagem do CEO e
do VP Sênior de Serviços
Jurídicos e Consultor Geral

02



Quem
somos

03



Aplicação
& divulgação
do Código

05



Ética
e prática
corporativa

09



Um Ambiente
Positivo de
Trabalho

17



Cumprimento
das leis,
regulamentações
e políticas

24



Observância
dos termos
do Código

31



Apêndices

35



Principais
contatos

38



Para todos os conselheiros, executivos, colaboradores e terceiros da Elera Renováveis

Como parte de uma organização global com mais de 100 anos de história como proprietária e operadora de ativos de energia 100% renovável, nós, da Elera Renováveis, temos um compromisso intransigível com uma atuação pautada na ética.

Sempre foi e continuará sendo parte de nossas diretrizes e valores de atuação que todas as nossas atividades sejam conduzidas com honestidade e integridade, em total conformidade com os requisitos legais e regulatórios.

Este Código de Conduta e Ética corporativa (o “Código”) define o compromisso que todos nós devemos assumir como parte da Elera Renováveis e se aplica a todos funcionários, de qualquer nível ou cargo, fornecedores e parceiros de negócios. É seu dever conhecer o Código e cumprir com suas disposições.

O Código não engloba todas as situações que você possa vir a encontrar enquanto estiver na Elera Renováveis, e esta não é sua proposta. De fato, o Código estabelece os princípios básicos que devem guiar seu comportamento e estabelece padrões a serem seguidos. Ele também atua como um “guia” para as outras políticas da Elera Renováveis que poderão fornecer informações mais detalhadas sobre tópicos específicos. Em caso de dúvidas, por favor dirija-se ao seu Gestor Imediato ou ao Departamento de Compliance.

Obrigado por sua contínua dedicação à Elera Renováveis e pelo seu comprometimento com a defesa dos princípios e padrões apresentados neste documento.

Atenciosamente,

Karin Luchesi

CEO da
Elera Renováveis

Carlos Gustavo Nogari Andrioli

Vice-presidente Sênior Jurídico,
Compliance e Regulatório e
Consultor Geral da Elera Renováveis

Quem somos

A Elera Renováveis faz parte da Brookfield Renewable, empresa que está presente na América do Norte, América do Sul, Europa e Ásia, com vasta experiência em operação, desenvolvimento e comercialização de energia. Possui aproximadamente 43 GW de capacidade instalada e mais de 220 GW no pipeline de desenvolvimento.

Presente em 12 estados brasileiros e com mais de 25 anos de atuação, a Elera Renováveis é uma das maiores empresas de energia 100% renovável do Brasil. Seu portfólio representa 3,5 GW de capacidade instalada e inclui ativos de geração a partir das fontes solar, eólica e hídrica, entre eles o Complexo Solar Janaúba, o maior do Hemisfério Sul e das Américas.

Mais do que números expressivos, entregamos soluções energéticas eficientes, confiáveis e personalizadas, sempre alinhadas aos objetivos estratégicos de nossos clientes. Atuamos com transparência, inovação e foco em resultados, contribuindo para o crescimento dos negócios parceiros e para a transição energética global.

Na Elera, acreditamos que gerar energia vai além de abastecer sistemas: é também gerar valor para a sociedade e para o meio ambiente. Por isso, investimos continuamente em práticas sustentáveis, minimizando impactos socioambientais e promovendo o desenvolvimento das comunidades vizinhas às nossas operações.

Todos que trabalham conosco são parte importante de nosso contínuo sucesso. Sua segurança, bem como a segurança das comunidades em que atuamos, é fundamental para nós. Somos os guardiões dos ativos que operamos e dos ambientes

em que estamos situados. Vivemos e trabalhamos pautados pelos mais elevados padrões de honestidade e integridade, e esperamos o mesmo de todos os que nos representam.

O Código de Conduta e Ética Corporativa marca os padrões éticos e de conduta empresarial que estabelecemos para nós. Embora nenhum documento possa prever todas as situações possíveis, nosso Código traz um guia para as nossas decisões e fornece as diretrizes que consideramos essenciais para a nossa conduta ao representarmos a Elera Renováveis.





Aplicação & divulgação do Código

1.1 A quem se aplica o Código

O presente Código de Ética e Conduta Empresarial (“Código”) se aplica a todos os conselheiros, diretores estatutários, empregados e trabalhadores temporários (coletivamente designados “Colaboradores”) da Elera Renováveis, seu sócio administrador, ou *general partner*, e a todas as suas afiliadas, coligadas e sociedades por ela geridas (coletivamente designadas, “Elera”, “nós”, “nos”, “nosso” ou “a Empresa”), salvo se tal afiliada tenha seu próprio Código de Conduta consistente com as disposições deste Código.

Este Código reflete os padrões de comportamento que a Empresa espera de cada indivíduo ou entidade que execute serviços em seu nome, a qualquer tempo

quando atue em nome da Empresa. Tais indivíduos ou entidades incluem também:

- > Parceiros de negócio;
- > Trabalhadores temporários;
- > Sócios (incluindo sócios em *joint venture*);
- > Agentes;
- > Intermediários;
- > Representantes;
- > Fornecedores;
- > Subcontratados;
- > Prestadores de serviços;
- > Consultores;
- > E qualquer outro indivíduo ou entidade que preste serviços para a Empresa ou em seu nome (coletivamente “Terceiros”).

O Código é a pedra fundamental que guia todas as nossas atividades em nome da Empresa, e ao qual recorreremos quando em dúvida quanto ao que se deve fazer. Especialmente no que tange aos funcionários novos, o Código deve ser sua primeira leitura sobre a Empresa, formando a filosofia de base de seu trabalho conosco.

¹ Para fins do Código, “trabalhadores temporários” incluem funcionários que não trabalham em período integral, consultores e contratados, entre outros que trabalhem em nossas instalações. Os gestores são responsáveis pela contratação de um trabalhador temporário são responsáveis por garantir que este ateste seu compromisso de cumprir o Código.

1.2 O Código e as políticas a ele relativas

O Código é uma parte importante de nossa cultura corporativa e de nossas operações, sendo também uma peça importante de nossa estrutura de governança, fundamental aos nossos processos empresariais e pertinente a todos os aspectos do nosso trabalho. Nós adotamos o Código e as políticas e procedimentos a ele relacionados a fim de preservar nossa cultura e garantir o cumprimento dos requisitos legais e regulatórios aplicáveis às nossas atividades. Esperamos e exigimos que você cumpra em todos os aspectos o Código e suas políticas e procedimentos. Este Código faz referência a nossas políticas e práticas específicas, que tratam com mais detalhes de determinados assuntos aqui abordados em perspectiva mais genérica. A relação dessas políticas consta do Apêndice “A”. Convidamos a todos os que trabalham conosco no mundo inteiro a lerem o Código e as políticas a ele relativas, para que compreendam a maneira como gostaríamos que cada Colaborador se envolvesse e nos representasse em nossas atividades.

1.3 Em dia com o Código

Atuamos em um ambiente singular e dinâmico, em que a mudança é uma constante. Embora nossos principais valores e motivações não se alterem, pode ser que elementos que fazem parte das nossas atividades e atuação sofram mudanças. Por isso, o Código será periodicamente atualizado, conforme necessário. Portanto, é fundamental que nossos Colaboradores se atualizem com o conteúdo do código regularmente, mantendo-se a par do que se espera de cada um.

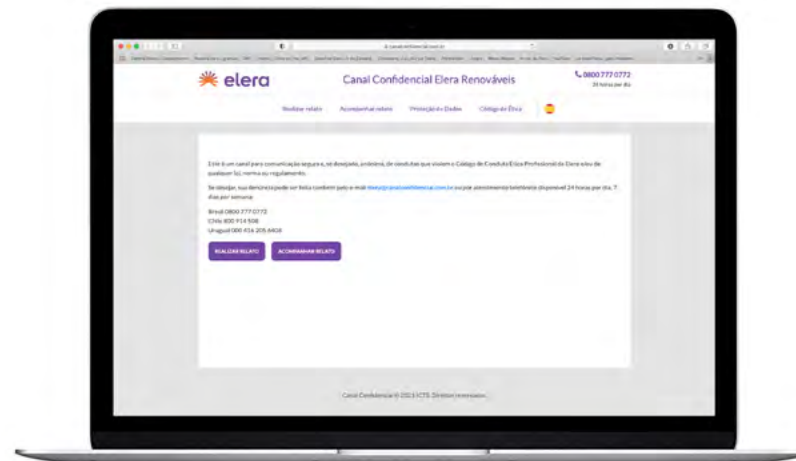
O cumprimento do Código é obrigatório. As consequências de seu descumprimento podem ser graves, e estão descritas mais detalhadamente na Seção 5 do Código.

1.4 Buscando orientação

Quando em dúvida quanto à interpretação ou aplicação deste Código, fale com seu Gestor, com o Vice-presidente Sênior de Serviços Jurídicos da Empresa, com o Departamento de Compliance, ou, ainda, com o Chief Risk Officer (CRO) da Brookfield Renewable Partners conforme previsto na Seção 5.3.

1.5 Denunciando violações

Na hipótese de suspeita ou certeza de violação deste Código, você deve relatar conforme sua conveniência e conforto aos gestores da sua área, ao Vice-presidente Sênior de Serviços Jurídicos da Empresa, ao Departamento de Compliance, ou ainda, ao Chief Risk Officer (“CRO”) conforme relacionado no Apêndice “C” ou por meio do Canal Confidencial por telefone ou pelo website, conforme previsto nas Seções 5.3 e 5.4.





Ética e prática corporativa

2.1 Padrões éticos

A Elera Renováveis exige:



Os líderes da Empresa devem demonstrar esses padrões de forma clara e permanente, em tudo o que fazem, sendo exemplos manifestos a serem seguidos. Ao exercerem a liderança dessa forma, enaltecerão a ética e prática que se espera, promovendo a cultura corporativa que procuramos semear e estimular em nossa equipe. Esses padrões de conduta se aplicam a tudo o que fazemos que se relacione à nossa Empresa e às nossas atividades.

2.2 Conduta pessoal e profissional

É importante lembrar que nossa conduta pessoal e profissional deve ser consistente com uma imagem pública positiva da Empresa, reforçando-a. É essencial que você use o bom senso em todas as suas relações pessoais e profissionais, tanto dentro quanto fora do seu papel na Empresa, em especial quando tais relações disserem respeito à Empresa, estiverem a ela ligadas ou possam sobre ela refletir. Você deve se abster de atividades no trabalho e fora dele que possam prejudicar a reputação da Empresa e minar a relação de confiança entre você e ela. Isso inclui manter uma conduta profissional adequada ao utilizar:



e-mail



internet



mídias sociais

Conforme definido de forma específica em nossa Política de Conflitos de Interesses e na Política de Divulgação.

2.3 Comunicação eletrônica

Todos os assuntos de negócio que envolvam comunicação eletrônica por escrito devem ser conduzidos exclusivamente por meio do sistema de e-mail da Empresa ou por meio de outros sistemas fornecidos e aprovados para tal uso pela Empresa. Esses sistemas devem ser instalados pelo Tecnologia da Informação da Empresa em seus dispositivos. Você deve sempre usar seu e-mail, internet, telefones corporativos e outros meios de comunicação de forma adequada e profissional. Embora reconheçamos a necessidade do uso limitado dessas ferramentas para fins pessoais, seu uso não deve ser excessivo ou desviá-lo de seu trabalho. As comunicações eletrônicas relacionadas a sua função não podem ser realizadas através de sistemas de comunicações eletrônicas que não tenham sido especificamente aprovados para atividades comerciais, incluindo (entre outros) contas de e-mail pessoais, mensagens de texto pessoais, fóruns de chat não aprovados e redes sociais.

Os Colaboradores não devem enviar informações do negócio para suas contas de e-mail pessoais ou manter cópia de informações do negócio em seus computadores pessoais ou outros dispositivos eletrônicos pessoais ressalvada a política BYOD. Ao utilizar tecnologias fornecidas pela Empresa, como computadores, celulares e correio de voz, você

não deve esperar que as informações enviadas ou recebidas sejam privadas. Sua atividade poderá ser monitorada para garantir o devido cumprimento das políticas da empresa, incluindo, sem se limitar, as políticas relacionadas a compliance e integridade, bem como para garantir que os recursos sejam utilizados de forma adequada.

Os Colaboradores devem tomar cuidado com o uso de e-mail da Empresa, ou em outros sistemas e dispositivos, para garantir que nenhum vírus, “cavalos de troia” ou semelhantes sejam introduzidos nos sistemas ou dispositivos, inclusive clicando em links em e-mails de phishing. Você deve ter cuidado especial ao abrir e-mails não solicitados, de fontes desconhecidas, ou que pareçam suspeitos. Informe imediatamente o Departamento de TI se não tiver certeza sobre a origem de um e-mail ou comunicação ou ainda se suspeitar que seus equipamentos/ dispositivos de tecnologia possam estar infectados por vírus. Você deve estar particularmente vigilante se usar equipamentos/dispositivos de TI da Empresa fora do local de trabalho e tomar as precauções exigidas pela Empresa, de tempos em tempos, contra a importação de vírus ou o comprometimento da segurança dos sistemas. Os sistemas ainda contêm informações confidenciais e sujeitas à legislação de privacidade e proteção de dados.

A política da Empresa referente às mídias sociais é que, a menos que você esteja expressamente autorizado, é estritamente proibido comentar, postar ou de outra forma discutir assuntos sobre a empresa, seus clientes e acionistas, seus empregados, seus valores mobiliários, investimentos e outros assuntos de negócio em qualquer fórum de mídias sociais, incluindo, mas não limitado a redes sociais, salas de bate-papo, “wikis”, mundos virtuais e blogs (coletivamente, “mídias sociais”). Você é um representante da Empresa quando se envolver em quaisquer atividades online e você deve garantir que seu comportamento online, inclusive nas mídias sociais, é apropriado e consistente com nossos valores.

2.4 Política de integridade

Na maioria das situações, honestidade e integridade irão orientar nossas decisões e atitudes, porém o Código e nosso conjunto de políticas podem não cobrir todas as situações ou dilemas que você poderá enfrentar. Quando não tiver certeza sobre qual escolha tomar, no âmbito do seu trabalho, atribuições ou no que diz respeito à Empresa, sempre proceda de acordo com o que for melhor para a Empresa e pergunte a si mesmo o seguinte:

- > É ilegal?
- > É conflitante com aquilo que é melhor para a Empresa?
- > Você se sentiria desconfortável caso suas atitudes viessem a público?
- > Você possui um interesse pessoal potencialmente conflitante com os interesses da Empresa?

Se acreditar que a resposta seja “sim” para qualquer uma dessas perguntas, você deve considerar se a conduta expressada é adequada e pedir orientação ao Vice-presidente Sênior de Serviços Jurídicos da Empresa, ao Departamento de Compliance, ou ainda, ao Chief Risk Officer (“CRO”) conforme relacionado no Apêndice “C”.

Quaisquer preocupações sobre possíveis ou supostas condutas antiéticas, impróprias, ilegais, fraudulentas ou outras condutas questionáveis devem ser comunicadas de acordo com o processo descrito na Seção 5.3.

2.5 Conflito de interesses



Os conflitos de interesse devem ser evitados ou esclarecidos uma vez que prejudicam nossa capacidade de agir de acordo com o que é melhor para a Empresa. Um conflito de interesses ocorre quando o interesse particular de uma pessoa a leva, consciente ou inconscientemente, ou aparenta levar, a agir de maneira contrária aos interesses da Empresa.

Você pode ter um conflito de interesse se estiver envolvido com quaisquer atividades que o impeçam de desempenhar adequadamente suas funções na Empresa ou atividades que possam gerar situações onde seria afetada sua capacidade de agir objetivamente, de maneira eficaz e no melhor interesse da Empresa.

Mais detalhes e exemplos de possíveis conflitos de interesse e de como lidar com eles podem ser encontrados na Política de Conflitos de Interesse da Empresa. Esperamos que todos atuem com honestidade e ética e para o bem maior da Empresa, evitando conflitos de interesses efetivos ou aparentes em suas relações pessoais e profissionais, o que inclui não competir com os negócios da Empresa. Embora respeitemos seu direito de gerir investimentos e assuntos pessoais e não desejemos nos intrometer em sua vida pessoal, você deve colocar os interesses da Empresa em qualquer operação de negócios acima de qualquer interesse pessoal.

“Outras Atividades de Negócio”, também conhecidas como “OBAs”, na sigla em inglês, incluem atividades de negócio que não se enquadram na função do empregado na Empresa, incluindo quaisquer atividades como empregado, prestador de serviços independente, titular único, administrador, diretor estatutário ou parceiro de outra empresa, independentemente de haver remuneração envolvida. Antes de aceitar uma “OBA”, os funcionários devem obter, primeiramente, a aprovação do Vice-presidente da área. Em seguida, a solicitação deve ser submetida ao Vice-presidente

Sênior de Serviços Jurídicos da Empresa e, por fim, ao CEO da Empresa. Os diretores estatutários da Empresa devem informar o Presidente do Conselho de Administração da BEP antes de aceitar quaisquer OBAs.

Sujeito a quaisquer requisitos regulatórios locais, não é necessária a aprovação prévia para a atuação em conselhos de instituições de caridade ou pequenas sociedades familiares privadas que não tenham relação com a Empresa. Para garantir uma maior clareza, não é necessária a aprovação para a atuação em um conselho de uma sociedade familiar que seja uma extensão dos assuntos comerciais pessoais de um indivíduo; no entanto, ela é necessária para a atuação em qualquer outro conselho de sociedade de natureza comercial, sem prejuízo do dever de informar, na forma da Política.

Em caso de dúvidas em relação à necessidade de obter uma autorização, consulte o Vice-Presidente Sênior de Serviços Jurídicos da Empresa ou ao Departamento de Compliance.

2.6 Lealdade nas transações

Devemos sempre lidar de forma íntegra com os:

- > Acionistas;
- > Parceiros;
- > Clientes;
- > Fornecedores;
- > Empregados.

Sem obter vantagens indevidas por meio de atos ilegais ou antiéticos, manipulação, dissimulação, abuso, uso indevido de informações confidenciais, distorção de fatos ou de qualquer outra prática desleal.

2.7 Proteção dos bens e ativos da Empresa

Somos guardiões dos bens e dos recursos da Elera Renováveis e devemos sempre agir de forma a conservar, aprimorar e proteger esses recursos, de perda, dano, roubo, mal uso e desperdício, abstendo-nos de quaisquer práticas que possam prejudicá-los. Os bens e ativos da Empresa poderão ser utilizados somente em benefício das operações da Empresa e não podem ser utilizados para ganho pessoal ou em benefício de outros. Isso inclui não apenas nossos ativos de geração de energia e outros bens físicos e tangíveis como:

- > Material de escritório;
- > Móveis;
- > Computadores;
- > Dispositivos de tecnologia da informação.

Mas também bens intangíveis como o nome da Empresa, sua logomarca, identidade gráfica, propriedade intelectual, aplicações e outros ativos de propriedade da Empresa.



Da mesma forma, os ativos da Empresa não devem ser usados para fins ilegais.

Caso tome conhecimento de qualquer uso indevido você deve comunicá-lo de acordo com o processo descrito na Seção 5.3. Além disso, os recursos de tecnologia da informação da empresa não são para seu uso privado. Sua concessão é para uso profissional e a trabalho. A qualquer tempo podemos monitorar toda e qualquer atividade para garantir que esses ativos estejam sendo utilizados de forma adequada.

2.8 Proteção de Informação Confidencial da Empresa Renováveis

Nossas informações e registros também são ativos corporativos valiosos que devem ser geridos com o devido cuidado e mantidos sob sigilo. Devemos todos tomar medidas para proteger informações confidenciais e de propriedade da Empresa, bem como informações confidenciais de terceiros que, em muitos casos, estamos contratualmente ou legalmente obrigados a manter sigilo. Informação confidencial inclui, mas não se limita, à informação relevante não divulgada, todos os memorandos confidenciais, notas, listas, registros e outros documentos físicos ou digitais em sua posse. Nossa Política de Divulgação define orientações específicas a respeito da manutenção da confidencialidade e controles em torno da divulgação de informações confidenciais da Empresa, inclusive regras sobre as comunicações com a mídia ou o público.

A Empresa coleta dados pessoais relativos a pessoas ligadas ou não a ela, onde temos base legal para fazer isso no curso normal de nossos negócios. Os dados pessoais incluem, entre outros, informações pessoais, médicas e financeiras. Devemos tomar todas as medidas para manter os



dados pessoais somente durante o período que tivermos a necessidade para retê-los.

A coleta e o uso de dados pessoais são objetos de vários requisitos legais e regulatórios. Você deve tomar todas as medidas razoáveis para garantir que os dados pessoais sejam mantidos sob confidencialidade e acessados somente por pessoas da empresa que precisem conhecer essas informações a fim de desempenharem suas funções. Além disso, se for necessário para a condução do negócio que dados pessoais sejam divulgados a um terceiro (por exemplo, para que um terceiro possa prestar serviços à Empresa), deve-se garantir que essa divulgação cumpra os requisitos legais aplicáveis. Isso pode incluir a garantia de que esse terceiro esteja sujeito a um contrato por escrito que contenha obrigações de confidencialidade e, quando relevante, outras obrigações que devam ser incluídas sob as leis de proteção de dados de

determinadas jurisdições nas quais operamos ou que sejam aplicáveis aos nossos clientes ou investidores. Em todos os outros casos, você somente deve divulgar dados pessoais mediante uma exigência legal ou regulatória.

A Empresa reconhece a importância da cibersegurança e, como tal, realiza regularmente simulações de *phishing* com o objetivo de promover a conscientização e a capacitação dos colaboradores.

A participação ativa e diligente nessas simulações é considerada parte integrante das responsabilidades profissionais e a Empresa dispõe de protocolos disciplinares em caso de falhas recorrentes ou condutas que comprometam a segurança da informação.

Esses protocolos incluem medidas corretivas e educativas, respeitando os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e gradação das sanções, tais como: comunicação à liderança imediata; reforço de treinamento mandatório de cibersegurança (presencial e online); advertências por escrito; reavaliação de critérios para concessão de bônus anual e/ou outros prêmios ou gratificações de natureza não habitual e discricionária; além de outras medidas previstas na legislação vigente, observando-se o devido processo e a garantia de defesa.

2.9 Aprovação social para atuar

Sabemos que nossas operações dependem do apoio das comunidades locais e da rede de partes interessadas nas áreas onde possuímos e operamos nossos ativos. Nossas atividades consideradas em conjunto contribuem para:

- > A formação das convicções;
- > Percepções e opiniões das comunidades;
- > Possibilitam-nos ganhar sua confiança, estabelecendo nossa credibilidade ao longo do tempo.

Esta credibilidade e legitimidade são normalmente desenvolvidas em cada localidade e não são permanentes, tendo em vista que as opiniões podem mudar com base em nossas ações.



A construção de fortes parcerias com as comunidades é fundamental para o sucesso de qualquer projeto de desenvolvimento.

Um elemento-chave da nossa estratégia de desenvolvimento é o de envolver o público e as partes interessadas, incluindo quaisquer comunidades, no início do processo.

Esperamos que todos os Colaboradores sempre atuem de forma a consolidar essa credibilidade e confiança para, assim, garantir que a aprovação social que temos para operar nosso negócio ou desenvolver projetos de sucesso possa ser mantida e fortalecida.



2.10 Registros financeiros e comerciais

Assegurar registros financeiros e comerciais precisos e completos é importante para o nosso negócio. Os livros e registros da Empresa devem refletir em detalhes suficientes todas as operações da Empresa, tempestiva e rigorosamente, a fim de permitir a elaboração precisa das demonstrações financeiras. Além disso, temos a responsabilidade de garantir que as divulgações públicas de nossas informações sejam feitas com transparência e precisão.



A Política de Divulgação estabelece normas relativas às divulgações públicas. Também devemos obedecer a todas as políticas de retenção de registros, documentos, informações internas, bem como requisitos legais e regulamentares que se relacionem com a retenção de documentos, em especial na hipótese de retenção legal imposta devido a litígios. A retenção de documentos é tratada nas diversas políticas da Empresa.

Em caso de dúvida quanto à sua aplicação, procure a orientação do Vice-Presidente Sênior de Serviços Jurídicos da Empresa, ao Departamento de Compliance, ou ainda, ao Chief Risk Officer (“CRO”) conforme relacionado no Apêndice “C”.



Um Ambiente Positivo de Trabalho

3.1 Nosso ambiente de trabalho

A Elera Renováveis proporciona um ambiente dinâmico de trabalho que promove um espírito de equipe para a obtenção de resultados. Incentivamos a comunicação aberta e transparente entre os membros da equipe para que trabalhem juntos em direção aos objetivos de negócio da Empresa, e valorizamos as pessoas que demonstram um compromisso com nosso sucesso compartilhado, colocando-o acima de qualquer conquista pessoal. Isso requer humildade e capacidade de lidar com os colegas em todos os níveis da Empresa de forma respeitosa, a fim de facilitar a troca de diferentes pontos de vista e ideias.

A responsabilidade é uma característica primordial de nossa cultura; valorizamos as pessoas que assumem a responsabilidade por seu trabalho e trazem resultados por meio de abordagens práticas que atendam às necessidades do negócio. Nós nos esforçamos para criar um ambiente de trabalho que permita aos colaboradores serem eficazes e dinâmicos.



A Elera Renováveis sempre coloca a segurança em primeiro lugar e dá enorme importância ao nosso ambiente de trabalho e cultura. Estamos continuamente nos esforçando para alcançar a excelência em segurança, proteção do meio ambiente e para sermos líderes na prevenção de acidentes e gestão de riscos de segurança em nosso segmento. A gestão da segurança e nosso desempenho é uma responsabilidade compartilhada e se estende a todos os nossos Colaboradores.

Estamos também empenhados em ser uma empresa cidadã e manter uma posição de liderança no desenvolvimento sustentável dentro da gestão de um negócio bem-sucedido. Temos uma responsabilidade conjunta de viver e defender os nossos valores diariamente.

O objetivo geral da Elera Renováveis é proporcionar um ambiente de trabalho em que as pessoas se sintam à vontade para participar plenamente do sucesso do negócio e serem reconhecidas por sua contribuição, o que nos permite atrair e reter os melhores talentos para a Empresa. Estamos alinhados com a cultura e os valores que partilhamos em toda a nossa organização, globalmente, e acreditamos que estes são a base do nosso sucesso.

3.2 Tolerância zero para discriminação e assédio

A Elera Renováveis tem tolerância zero para violência no ambiente de trabalho, discriminação, assédio e bullying no local de trabalho. Detalhes estão contidos em nossa Política de Ambiente de Trabalho Positivo.

Qualquer indicação de que esteja ocorrendo uma conduta dessa natureza deve ser comunicada de acordo com o processo previsto na Seção 5.3. Ademais, não haverá tolerância com represálias contra qualquer pessoa que, de boa-fé relate violência, discriminação, assédio ou *bullying* ou qualquer relato de qualquer natureza, ou que tenha cooperado com a investigação de um relato.

Temos o compromisso de conduzir nossos negócios de maneira ética e responsável, inclusive realizando nossas atividades de maneira que respeite e apoie a proteção dos direitos humanos, incluindo, mas não se limitado a:

- a) Operar de acordo com as melhores práticas de saúde e segurança para apoiar a meta de zero incidentes graves de segurança;
- b) Esforçando-nos para garantir que os interesses, a segurança e o bem-estar das comunidades em que operamos sejam integrados em nossas decisões de negócios;
- c) Eliminação da discriminação no processo de seleção;
- d) Proibição de trabalho infantil ou forçado; e,
- e) Erradicação do assédio e abuso físico ou mental no local de trabalho.



Nós nos esforçamos para incorporar esses padrões em todas as nossas atividades de negócios, incluindo:

- > Treinamentos;
- > Comunicações;
- > Contratos e processos de *due diligence*, quando aplicável.

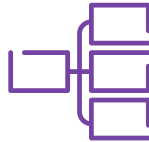


Essas diretrizes se estendem às interações com nossos principais fornecedores e parceiros.

3.3 A mensagem que queremos passar

Nossa cultura e valores originam-se a partir da direção e do exemplo dado por nossos líderes, mas eles permeiam toda a organização e todos os Colaboradores devem estar alinhados com essa cultura e valores e vivê-los em tudo o que fizerem.

A Elera Renováveis tem um ambiente que reconhece aqueles que agem como donos do negócio, tomando decisões práticas e confiantes que geram resultados sustentáveis.



Somos guiados por líderes que constroem equipes fortes, inspirando confiança e respeito.

Esses traços são incentivados e recompensados em toda a Empresa. Esperamos que nossos líderes atuem sempre com ética e liderem pelo exemplo, demonstrando nossos valores corporativos com humildade e sempre colocando o nosso sucesso compartilhado acima de conquistas pessoais.



3.4 Cultura de segurança de nível mundial

Estamos comprometidos em proteger nossos Colaboradores e todos aqueles que têm acesso às nossas instalações. Excedemos os requisitos legais e regulamentares, bem como os padrões do setor.



Nossas práticas estão delineadas em nosso Sistema de Gestão do Trabalho Seguro e em nossa Política de Saúde, Segurança do Trabalho, Meio Ambiente e Segurança Pessoal e Patrimonial.

A observância desse conjunto de políticas e práticas é obrigatória e nós nos empenhamos continuamente para alcançar a excelência na gestão de segurança e para sermos líderes setoriais na prevenção de incidentes de alto risco. Nossa cultura de segurança é construída sobre os seguintes princípios:

1. Nós nos preocupamos com a segurança de todos aqueles que têm acesso às nossas instalações;
2. Acreditamos que desempenho e gestão de segurança são uma responsabilidade compartilhada;
3. Acreditamos que todo acidente pode ser evitado e buscamos incentivar a transparência e melhorar continuamente o nosso desempenho;
4. Utilizamos um sistema de gerenciamento integrado com todas as nossas práticas de negócios com maior foco em:
 - > Prevenir incidentes de alto risco para a segurança pessoal e patrimonial;
 - > Promover o emprego de barreiras para evitar incidentes de segurança graves; e
 - > Melhorar o desempenho de forma contínua e significativa.

3.5 Responsabilidade social corporativa



Somos um parceiro ativo nas comunidades em que atuamos e desenvolvemos projetos. Estamos comprometidos com a compreensão, minimização e gestão dos potenciais impactos ambientais e riscos de segurança pública associados às nossas operações e atividades.



Nós nos empenhamos para proteger e valorizar os ecossistemas nos entornos de nossos ativos e para ser uma forte presença nas comunidades afetadas por nossas atividades, enquanto gerimos um negócio bem-sucedido e sustentável.

Operamos em ambientes vulneráveis, como sistemas fluviais, em que nos esforçamos de maneira constante para reduzir e mitigar os riscos e impactos que nossas operações possam vir a causar. Nossos princípios comerciais refletem o compromisso da Empresa com o desenvolvimento sustentável, que impulsiona o nosso modelo de negócios, mede o nosso desempenho e garante a adoção de uma abordagem ampla para a entrega de resultados ao nosso público.

Nosso desempenho ambiental faz parte da nossa aprovação social; considerações ambientais estão incluídas em todas as decisões operacionais com os correspondentes riscos identificados e definidos. Também levamos em conta as expectativas das partes envolvidas e, em especial, o impacto que nossas operações possam vir a ter sobre as comunidades afetadas. Retribuímos às comunidades em que vivemos e trabalhamos muito para manter e melhorar nossa reputação como empresa cidadã.

3.6 Gestão de Sustentabilidade

Nossos princípios de ESG estão incorporados em nossas operações e são essenciais para a construção de negócios resilientes e para a criação de valor a longo prazo para os nossos investidores e outras partes interessadas. Os princípios incluem:

1. Mitigar os impactos de nossa operação no meio ambiente:

- a. Empenhar-se em minimizar o impacto ambiental das nossas operações e melhorar o uso eficiente dos recursos ao longo do tempo;
- b. Apoiar a meta de atingir zero emissão líquida de gases de efeito estufa (GEE) até 2050 ou antes.

2. Empenhar-se para garantir o bem-estar e a segurança dos Colaboradores:

- a. Promover um ambiente de trabalho positivo baseado no respeito aos direitos humanos, na valorização da diversidade e tolerância zero à discriminação, à violência e ao assédio no local de trabalho;
- b. Atuar com as principais práticas de saúde e segurança em apoio à meta de zero incidentes graves de segurança.

3. Manter fortes práticas de governança;

- a. Atuar de acordo com os mais altos padrões éticos, conduzindo atividades comerciais de acordo com nosso Código;
- b. Manter fortes relacionamentos com as partes interessadas por meio de transparência e envolvimento ativos.

4. Ser bons cidadãos corporativos:

- a. Empenhar-se para garantir que os interesses, a segurança e o bem-estar das comunidades em que atuamos sejam integrados às nossas decisões empresariais;
- b. Apoiar a filantropia e o voluntariado entre os nossos funcionários.



Cumprimento das leis, regulamentações e políticas

4.1 Princípios gerais

Espera-se que todos os Colaboradores da Empresa conheçam e cumpram todas as leis, regras e regulamentos (em conjunto denominados “Leis”) aplicáveis aos seus cargos. Muitas das atividades da Empresa estão sujeitas a leis específicas, complexas e sujeitas a alteração. Todos devem colocar esforços razoáveis para adquirir o conhecimento necessário, em nível adequado ao seu cargo, das Leis que regem nossas atividades e empregar a devida diligência no seu cumprimento.

Se houver qualquer conflito real ou aparente entre o Código (e/ou outras políticas da Empresa) e as Leis, você deve cumprir as Leis. Caso tenha alguma dúvida quanto à aplicabilidade ou interpretação de qualquer Lei ou política, procure a orientação de seu Gestor ou Vice-Presidente Sênior de Serviços Jurídicos da Empresa ou ao Departamento de Compliance, conforme listados no Apêndice “C”.

4.2 Escopo das Leis, Regulamentos, Compliance e Governança

Como parte de uma organização global, a Elera Renováveis opera em diversas jurisdições e ambientes regulatórios. Isso significa que temos a obrigação de cumprir rigorosamente todas as leis que se aplicam às regiões nas quais operamos. Além do âmbito geográfico, a natureza de nossas operações também nos expõe a diferentes tipos de leis, algumas gerais e outras específicas para nosso setor. Por exemplo, a importância da oferta confiável e adequada de energia faz com que os agentes do setor elétrico sejam sujeitos a regulamentação e fiscalização específicas. Assim, negócios como o nosso são obrigados a cumprir leis específicas da indústria energética, bem como regras implementadas pelos órgãos reguladores.

Além disso, dado que os contratos e acordos da Empresa regem nossas relações comerciais, formamos uma Política de Delegação de Autoridade e Compromisso para garantir que qualquer contrato celebrado, investimentos ou despesas operacionais por parte da Empresa receba o nível adequado de aprovação.



Como resultado, colaboradores que celebram contratos ou assumem compromissos em nome da Empresa devem ter a devida autorização, inclusive ratificação jurídica interna.

4.3 Regras de mercado e obrigações comerciais

Em certas jurisdições em que atuamos, formamos Grupos de Comercialização de Energia que são responsáveis pela venda de energia e produtos correlatos, inclusive de atributos renováveis, gerados por nossos ativos. As principais estratégias de comercialização da Empresa são delineadas para atingir fluxos de caixa constantes, obtidos

principalmente por meio da celebração de contratos de venda de energia de longo prazo. Nossas obrigações estão definidas com clareza nesses acordos de venda de energia e a observância dos termos destes acordos é obrigatória, sujeita às Leis aplicáveis.

De tempos em tempos, a energia não contratada é vendida nos mercados de curto prazo, sujeitos às políticas específicas de gestão de risco da Empresa e aplicáveis a essas atividades e mercados.



Observar essas políticas é obrigatório.



4.4 Regras, regulamentos e licenças operacionais

Além das regras de mercado para a nossa operação de comercialização de energia, nossas atividades também são reguladas por um complexo mosaico de Leis que engloba a geração, transmissão e distribuição de energia elétrica. Os colaboradores da Elera Renováveis devem cumprir estritamente todas essas Leis.

Os empreendimentos de energia de propriedade e operação da Empresa estão com frequência sujeitos a processos de licenciamento em cada jurisdição. Os grupos de operação são obrigados a ter o conhecimento necessário das licenças e autorizações e cumprir seus termos.

4.5 Leis sobre valores mobiliários e uso indevido de informação privilegiada (*insider trading*)

As ações da Brookfield Renewable Partners são negociadas tanto na Bolsa de Valores de Toronto quanto na de Nova York. A Empresa está sujeita à legislação de valores mobiliários e aos requisitos legais e regulamentares para a divulgação pública de informação, inclusive Leis sobre o uso indevido de informação privilegiada (*insider trading*), que influencia a negociação de valores mobiliários da Empresa, de sócios da Empresa ou de empresas não relacionadas com valores mobiliários negociáveis em determinadas circunstâncias.

Essas Leis devem ser estritamente cumpridas pelos funcionários conforme sejam aplicáveis aos cargos que ocupam na Empresa. Possíveis violações dessas Leis devem ser comunicadas de acordo com o processo descrito na Seção 5.3. Mais informações e os deveres quanto a informações privilegiadas e seu repasse podem ser encontradas na Política de Divulgação da Empresa e na Política de Investimentos Pessoais.

4.6 Combate ao suborno e à corrupção

A Elera Renováveis proíbe estritamente toda e qualquer forma de suborno e/ou corrupção; estamos sujeitos a diversas Leis de combate a suborno e corrupção em todos os países onde operamos. Nos últimos anos, leis mais rigorosas de controle ao suborno nas transações comerciais e em particular naquelas que envolvem funcionários públicos ou autoridades governamentais foram aprovadas. O cumprimento dessas leis é obrigatório e consistente com nosso compromisso em conduzir operações com lisura e integridade.



No Brasil, em especial, a Elera Renováveis deve cumprir os requisitos da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 – conhecida como Lei Anticorrupção.

De acordo com a norma sob referência, é terminantemente proibido:

- a)** Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- b)** Comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Política;
- c)** Comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- d)** Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, funcionários públicos ou autoridades governamentais, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

Da mesma forma, no tocante a licitações e contratos, é proibido:

- a)** Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- b)** Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- c)** Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- d)** Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- e)** Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- f)** Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

Considerando a natureza do nosso negócio e o ambiente regulamentado em que operamos, mantemos contato permanente com várias agências governamentais e seus representantes. Assim, a fim de assegurar que seguimos em conformidade com as Leis pertinentes, a Empresa adotou uma Política Antissuborno e Anticorrupção, em que são fornecidas informações específicas sobre:

- i)** A proibição de suborno e corrupção e sua prevenção;
- ii)** As relações com funcionários públicos;
- iii)** Os procedimentos de due diligence ao contratar prestadores de serviços e fornecedores;
- iv)** Dar ou receber presentes;

v) O procedimento para doações políticas e filantrópicas;

vi) A exigência de que todas as transações sejam registradas com precisão e na íntegra; entre outros temas relevantes.

Necessário destacar que nenhum Colaborador, seja este funcionário ou terceiro atuante em nome da Empresa será retaliado ou penalizado devido a atraso ou perda de negócios resultantes de sua recusa em pagar ou receber propina, ou realizar qualquer ação prevista como ilícita na Lei nº 12.846/13.

No mesmo sentido, a Empresa adota diretrizes internas, em que são fornecidas orientações sobre:

- i)** Proibição de despesas com representação quando estiverem ou parecerem estar conectadas a uma decisão comercial ou regulatória futura;
- ii)** O registro e a comunicação de abordagens inadequadas ou solicitações que vão contra os princípios éticos da Empresa;
- iii)** Cautelas quanto aos contratos e pagamentos para órgãos públicos que não se configurem como pagamentos ordinários por rotinas administrativas, devidamente regulamentadas e/ou pagamentos de tributos devidos conforme a lei de regência;
- iv)** Aprovação e registro das interações realizadas com autoridades públicas.

4.7 Combate à lavagem de dinheiro

A Empresa está fortemente empenhada em evitar o uso de suas operações para lavagem de dinheiro, financiamento de ações terroristas ou outras atividades criminosas, e tomará as medidas cabíveis para cumprir as leis de combate à lavagem de dinheiro em vigor. Assim, a Empresa mantém procedimentos para conduzir auditorias de combate à lavagem de dinheiro em investimentos e desinvestimentos e adotará as medidas que julgar cabíveis, periodicamente, para cumprir as leis de combate à lavagem de dinheiro em vigor.



Observância dos termos do Código

5.1 Certificação

Conforme descrito no início do Código, todo empregado deve estar familiarizado com seu conteúdo e a ele será fornecida uma cópia do Código (ou acesso eletrônico ao Código) logo no início do contrato de trabalho. Ao ingressar na Empresa e sempre que requisitado, os Colaboradores devem confirmar sua adesão ao presente Código via sistema, conforme indicado pela Empresa, ou ainda assinando o Apêndice “B” deste Código.

Para além desse processo, todo Colaborador deverá manter-se constantemente atualizado sobre as alterações do Código e políticas correspondentes.



Anualmente, todo Colaborador deverá preencher os requisitos de um processo de re-certificação anual, conforme determinado pela Empresa.

5.2 Terceiros

O Código também se aplicará, quando necessário a terceiros trabalhando para a Empresa ou agindo em seu nome. Esses terceiros incluem, mas não se limitam a: sócios, parceiros, agentes, intermediários, representantes, fornecedores, contratados, terceiros prestadores de serviço ou consultores (em conjunto chamados de “Terceiros”).

O Vice-presidente Sênior de Serviços Jurídicos da Empresa, o Departamento de Compliance ou o Chief Risk Officer podem ajudar sobre quaisquer situações quando Terceiros deverão ser pré-qualificados e periodicamente re-certificados para assegurar que cumpram o Código e que estão devidamente qualificados para trabalhar conosco.

5.3 Denúncias de violações do Código

Os Colaboradores da Elera Renováveis têm o dever de aderir aos padrões éticos deste Código. Caso presencie uma conduta por parte do pessoal da Empresa ou de quaisquer Terceiros que julgue questionável ou antiética, ou que possam representar uma violação do Código, você deve denunciá-la de imediato. A comunicação interna é importante para a Empresa e é esperada e valorizada.



A Elera Renováveis averigua seriamente todas as denúncias

Todos os relatos recebidos serão analisados e, sempre que necessário, será conduzida a investigação apropriada. A confidencialidade das denúncias de violações denunciadas será mantida quando possível, em consonância com a necessidade de realizar uma averiguação adequada de acordo com as leis aplicáveis.

Não será admitida qualquer represália ou retaliação contra qualquer indivíduo que tenha feito uma denúncia com base em convicção razoável e de boa fé de que um membro do quadro de funcionários ou qualquer um dos nossos Terceiros se envolveu, ou está prestes a se envolver, em conduta criminosa ou conduta que viole o Código, outras políticas e procedimentos da Empresa ou quaisquer leis aplicáveis. Sua denúncia será aceita como cumprimento de boa fé dos termos do Código, mas não necessariamente o eximirá (se você estiver envolvido) ou qualquer outro indivíduo de responsabilidade pela violação do Código.

A Empresa reserva-se o direito de punir aqueles que agirem de má fé, fizerem uma acusação sem a convicção razoável sobre a veracidade e exatidão da informação ou que forneçam informações falsas ou façam falsas acusações. “Convicção razoável” não significa que as informações que fornecer devam ser corretas, mas sim que, de forma sensata, você as julga verdadeiras, demonstrando pelo menos uma possível violação do Código. Caso um funcionário acredite ter sofrido represálias injustas ou ilegais, deve fazer uma denúncia, conforme descrito ao lado.

As denúncias podem ser feitas ao Vice-Presidente Sênior de Serviços Jurídicos da Empresa, ao Departamento de Compliance ou, ainda, ao Chief Risk Officer (“CRO”) conforme indicado no Apêndice “C”, que se assegurarão de que a informação seja adequadamente tratada, conforme necessário. Na hipótese de não ser este o procedimento mais apropriado devido à sua natureza ou conteúdo, a denúncia deverá ser feita por meio do Canal Confidencial, conforme o item 5.4.

5.4 Canal Confidencial

O Canal Confidencial é gerido por um terceiro independente e permite a qualquer pessoa, de forma anônima, denunciar suspeitas de conduta antiética, ilegal ou perigosa, em português, espanhol, inglês, francês, ou outros idiomas, gratuitamente, 24 horas por dia, sete dias por semana.

As denúncias podem ser feitas on-line pelo website do Canal Confidencial, e-mail ou por telefone. Por favor, consulte o Apêndice “C” para obter detalhes sobre os contatos do Canal Confidencial.

5.5 Medida disciplinar para violações do Código

A Elera Renováveis irá impor medidas disciplinares contra os indivíduos que violarem o Código e políticas relacionadas; a Empresa atuará de forma justa, coerente e que reflita a natureza e os fatos da violação. Todos os indivíduos sujeitos ao Código e que venham a infringir seus termos poderão enfrentar ações disciplinares, inclusive a rescisão do contrato de trabalho por justa causa e sem aviso prévio.



A violação deste Código pode também corresponder à violação de algumas Leis aplicáveis.

Caso a Empresa descubra uma violação de quaisquer Leis, poderá encaminhar a matéria para as autoridades competentes, o que poderá acarretar penas, multas e prisão, além de outras responsabilidades.



Apêndices

APÊNDICE A

POLÍTICAS RELAÇÃO DAS PRINCIPAIS POLÍTICAS

- > Política Antissuborno e Anticorrupção
- > Política de Divulgação de Informações
- > Política de Delegação de Autoridade e Compromisso
- > Política de Saúde, Segurança do Trabalho, Meio Ambiente e Segurança Pessoal e Patrimonial
- > Política de Conflitos de Interesse
- > Política de Investimentos Pessoais
- > Política de Ambiente de Trabalho Positivo

APÊNDICE B

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE

Todos os conselheiros, diretores, funcionários e terceiros devem confirmar a declaração de aceite a este Código pelos meios eletrônicos disponibilizados pela Elera Renováveis ou então preencher a Declaração de Conformidade apresentada abaixo.

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA CORPORATIVA

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE

Declaro que li cuidadosamente e inteirei-me do Código de Conduta e Ética Corporativa (o “Código”) da Elera Renováveis (“Empresa”) para Colaboradores e determinados Terceiros.

Venho por meio deste Termo declarar minha anuência em cumprir o Código, incluindo as políticas aqui citadas.

Declaro de pleno conhecimento não estar envolvido em qualquer situação conflitante ou aparentemente conflitante com o Código.

Ademais, concordo em notificar a Empresa de imediato, por um dos métodos descritos na Seção 5.3 do Código, a respeito de qualquer mudança que possa comprometer de forma negativa o meu dever de cumprir o Código.

Nome: _____
(Favor escrever em letra de forma)

Empresa: _____

Cargo: _____

Filial/Departamento: _____

Localidade: _____

(dd/mm/aa) (Assinatura)

APÊNDICE C

INFORMAÇÃO DE CONTATOS

PRINCIPAIS CONTATOS

Equipe de Compliance da Elera Renováveis

compliance@elera.com

Vice-Presidente Sênior de Serviços Jurídicos da Elera Renováveis

Sr. Carlos Gustavo Andrioli

(21) 98148 1744

gustavo.andrioli@elera.com

Chief Risk Officer (CRO) da Brookfield Renewable Partners

Mr. Brian Cook

+1 (819) 639-8441

brian.cook@brookfield.com

CANAL CONFIDENCIAL

Brasil

0800 777 0772 | 0800 891 3867

Chile

800 914 508 | 0800 891 3867

Endereço eletrônico

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

E-mail

elera@canalconfidencial.com.br

