



BROOKFIELD RENEWABLE PARTNERS L.P.

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA CORPORATIVA

Abril de 2026

MENSAGEM DO CEO E DO DIRETOR FINANCEIRO**Para todos os diretores, executivos, funcionários e terceiros da Brookfield Renewable Partners**

Como parte de uma organização global com mais de 120 anos de história como proprietária e operadora de ativos de energia renovável nós, um compromisso que jamais foi alterado na Brookfield Renewable é o de atuar com os mais altos padrões éticos. Sempre foi e continuará sendo nossa política que todas as nossas atividades sejam conduzidas com honestidade e integridade e em total conformidade com os requisitos legais e regulatórios.

O presente Código de Conduta e Ética Corporativa (o “Código”) foi aprovado pelo nosso Conselho de Administração.

O Código não abrange todas as situações com as quais você possa se deparar enquanto estiver na Brookfield Renewable, e esta não é sua finalidade. Na verdade, o Código estabelece os princípios básicos que devem orientar seu comportamento e estabelece normas a serem observadas. Ele também atua como um “guia” para as demais políticas da Brookfield Renewable que poderão ser uma orientação mais detalhada sobre temas específicos.

O Código define os compromissos que todos devemos assumir como membros da equipe da Brookfield Renewable. É importante que você leia com atenção. Em caso de dúvidas, procure seu supervisor ou o departamento jurídico interno.

Agradecemos pela sua dedicação contínua à Brookfield Renewable e pelo seu compromisso com a defesa dos princípios e norma do Código.

Atenciosamente,

/s/ Connor Teskey

Connor Teskey
Diretor Executivo

/s/ Patrick Taylor

Patrick Taylor
Diretor Financeiro

QUEM SOMOS

A Brookfield Renewable é uma das maiores empresas de capital aberto do setor de energia renovável, com mais de 120 anos de experiência na geração de energia. Investimos diretamente em ativos de energia limpa, e também mantemos parceiros institucionais, parceiros em joint ventures e outras avenças. Para os nossos investidores, representamos uma oportunidade de investimento estável, global e de alta qualidade, com um histórico expressivo em termos de retorno de investimento. Para residentes nas áreas em que atuamos, somos parceiros de confiança da comunidade e administradores confiáveis do meio ambiente.

Empregamos cerca de 5.870 pessoas, que são um componente importante do nosso sucesso contínuo. Valorizamos fortemente sua segurança, bem como a das comunidades em que atuamos. Somos administradores dos ativos que operamos e do meio ambiente nas áreas em que vivemos. Levamos essas responsabilidades a sério e respeitamos as comunidades locais. Vivemos e trabalhamos pautados pelos mais elevados padrões de honestidade e integridade, e esperamos o mesmo de todos os que trabalham conosco e nos representam.

Compreendemos que a cultura que vemos pelos corredores da empresa não é diferente da energia elétrica que flui pelas nossas usinas de energia. Podemos não vê-la diretamente, mas a identificamos pelo seu impacto. Vemos e sentimos seus efeitos à nossa volta. Administrada de forma prudente, com as normas e salvaguardas certas, ela tem o poder de realmente transformar a vida das pessoas para melhor. Por isto, nos empenhamos em atingir os mais elevados padrões em tudo o que fazemos, na certeza de que desta forma agregamos valor e realmente fazemos a diferença.

O Código de Conduta e Ética Comercial estabelece as normas éticas e de conduta comercial que estabelecemos para nós mesmos. Embora nenhum documento possa prever todas as situações possíveis, nosso Código traz uma estrutura para as nossas decisões e fornece as diretrizes que consideramos essenciais para a nossa conduta ao representarmos a Brookfield Renewable.

1. APLICABILIDADE E DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO

1.1 A quem se aplica o Código

O presente Código de Conduta e Ética Corporativo (o “Código”) se aplica a todos os diretores, executivos, funcionários e trabalhadores temporários¹ (coletivamente “Colaboradores”) da Brookfield Renewable Partners L.P., sua sócia controladora Brookfield Renewable Corporation, a Brookfield Renewable Holdings Corporation e todas as suas respectivas subsidiárias controladas (coletivamente, “Brookfield Renewable”, “nós”, “nosso” ou “a Organização”), a menos que uma subsidiária controlada tenha implementado seu próprio Código de Conduta e Ética Comercial que seja coerente com as disposições do presente Código.

O Código é a pedra fundamental que orienta todas as nossas atividades em nome da Organização, e ao qual recorreremos quando houver dúvidas em relação ao que deve ser feito. Especialmente no que tange aos funcionários novos, o Código deve ser sua primeira leitura sobre a Organização, formando a filosofia de base do seu trabalho conosco.

¹ Para os fins do Código, “trabalhadores temporários” incluem colaboradores que não trabalham em período integral, consultores e contratadas, entre outros que trabalhem em nossas dependências. O grupo empresarial que contratar um trabalhador temporário é responsável por garantir que ele ateste seu compromisso de observância ao Código.

1.2 O Código e as políticas relacionadas

O Código é uma parte importante da nossa cultura e das nossas operações corporativas, assim como da nossa estrutura de governança, sendo fundamental para os nossos processos empresariais e relevante em todos os aspectos do trabalho que realizamos. Nós adotamos o Código, as políticas e os procedimentos relacionados para preservar nossa cultura e garantir a conformidade aos requisitos legais e regulatórios aplicáveis às nossas atividades. Esperamos e exigimos que os colaboradores atendam ao teor e ao espírito do Código (e das políticas e procedimentos relacionados conforme atualizados regularmente e/ou vigentes). O presente Código referencia nossas políticas e práticas específicas, que tratam com mais detalhes de determinados assuntos aqui abordados em alto nível. Uma relação dessas políticas, incorporadas ao Código por referência, pode ser vista no Apêndice “A”. Convidamos a todos os que trabalham conosco pelo mundo afora a lerem o Código e as políticas relacionadas, para compreenderem a maneira como gostaríamos que cada Colaborador se envolvesse e nos representasse em nossos negócios.

1.3 Fique em dia com o Código

Atuamos em um ambiente singular e dinâmico, em que as mudanças são constantes. Embora nossos principais valores e crenças não mudem, elementos da nossa empresa e suas operações podem mudar e o Código será atualizado periodicamente, conforme necessário. Portanto, é importante que nossos Colaboradores se atualizem em relação ao conteúdo do Código regularmente e que fiquem em dia com o que se espera deles. A conformidade ao Código é obrigatória e as consequências de uma inobservância podem ser graves. Elas estão descritas mais detalhadamente na Seção 5 do Código.

1.4 Em busca de orientação

Em caso de dúvida quanto à interpretação ou aplicabilidade do presente Código, fale com seu supervisor, com o departamento jurídico interno ou Diretor de Risco, conforme relacionados no Apêndice “C”.

1.5 Denúncias de violações

Em caso de suspeita ou conhecimento de uma violação ao presente Código, denuncie-a ao Diretor de Riscos, ao departamento jurídico interno, conforme relacionados no Apêndice “C”, ao seu supervisor ou pela Linha ou do Site de Denúncias de Ética, conforme descritos nas Seções 5.3 e 5.4.

2. ÉTICA E PRÁTICA COMERCIAL

2.1. Normas de ética

A Brookfield Renewable exige honestidade, integridade e os mais altos padrões morais e éticos de seus Colaboradores. Os líderes da Organização devem demonstrar claramente esses padrões em tempo integral, em tudo o que fizerem, dando um forte exemplo para os demais seguirem. Ao exercerem a liderança dessa forma, estarão enaltecendo a ética e as práticas comerciais esperadas, promovendo a cultura corporativa que procuramos estimular em nossos Colaboradores. Essas normas de conduta se aplicam a tudo o que fazemos e que se relacione à nossa Organização e aos nossos negócios.

2.2. Conduta pessoal e profissional

É importante lembrar que o nosso comportamento pessoal e profissional deve ser coerente e reforçar uma imagem pública positiva da Organização. É essencial usar do bom-senso em todas as suas negociações pessoais e comerciais, tanto na sua atuação na Organização, conforme a sua função, quanto fora dela, sempre que estiverem associadas à Organização ou se referirem ou se reflitam nela. O colaborador deve se abster do envolvimento em atividades que possam ferir a reputação da empresa e que possam prejudicar a relação de confiança entre o colaborador e a empresa ou entre si e a empresa. Isso inclui uma conduta profissional adequada ao utilizar e-mails, a internet, as redes sociais, etc., conforme definidas mais especificamente na nossa Política de Conflitos de Interesses Pessoais e na Política de Divulgação.

2.3. Comunicação eletrônica

Todos os assuntos comerciais que envolvam comunicação eletrônica por escrito devem ser conduzidos no sistema de e-mails da Organização e/ou em outros sistemas fornecidos e aprovados pela Organização, para este fim. Esses sistemas devem ser instalados pelo departamento interno de Tecnologia da Informação nos seus dispositivos. E-mails, internet, telefones e outros meios de comunicação devem ser utilizados sempre de forma adequada e profissional. Embora reconheçamos a necessidade do uso limitado dessas ferramentas para fins pessoais, o uso não deve ser excessivo ou desviar-se do seu trabalho. As comunicações eletrônicas relacionadas a atividades comerciais não podem ser realizadas por meio de sistemas de comunicação eletrônica que não tenham sido especificamente aprovados para atividades comerciais, incluindo (entre outros) contas pessoais de e-mail, mensagens de texto pessoais, fóruns de bate-papo e redes sociais não aprovadas.

Ferramentas de inteligência artificial generativa (p. ex., ChatGPT, Copilot ou tecnologias similares) devem ser utilizadas com cautela. Informações confidenciais, privilegiadas, de cunho pessoal ou que não sejam públicas não devem ser utilizadas nesse tipo de ferramenta, a menos que haja aprovação expressa para uso interno. A precisão e adequação de todos os resultados gerados devem ser analisadas. Os colaboradores serão responsáveis por todos os produtos do trabalho gerados utilizando essas ferramentas.

Os Colaboradores não devem enviar informações comerciais para suas contas de e-mail pessoais ou manter cópias de informações comerciais em seus computadores ou outros dispositivos eletrônicos pessoais. Ao utilizar tecnologias fornecidas pela Organização, como computadores, celulares e correio de voz, você não deve esperar que as informações enviadas ou recebidas sejam privadas. Sua atividade pode ser monitorada para garantir que esses recursos sejam utilizados corretamente e em conformidade com as políticas da Organização, com as leis e regulamentos.

Os funcionários devem ter cuidado ao utilizar o sistema de e-mails, outros sistemas e dispositivos da empresa, para se certificar de que nenhum vírus, cavalo de Troia ou similares sejam introduzidos no sistema ou nos dispositivos, inclusive ao clicar em links de e-mails de phishing. Os colaboradores devem ter cuidado especial ao abrirem e-mails não solicitados de fontes desconhecidas ou e-mails com aparência suspeita. Seja cauteloso quanto às táticas de engenharia social (incluindo e-mails, mensagem de phishing, sejam elas de voz ou texto), uma vez que podem manipular sua confiança e comprometer a segurança da nossa organização. Informe ao Departamento de TI imediatamente se não tiver certeza quanto à origem de um e-mail ou de uma comunicação, ou se suspeitar que o seu equipamento/dispositivo de TI pode ter um vírus. É preciso se manter particularmente alerta ao utilizar nossos equipamentos/dispositivos de TI fora do local de trabalho e adotar as precauções que forem exigidas regularmente pela empresa contra a importação de vírus ou o comprometimento da segurança do sistema. O sistema contém informações confidenciais e sujeitas às leis de proteção de dados.

A política de uso de redes sociais da Organização é de que, a menos que você esteja expressamente autorizado, é estritamente proibido comentar, postar ou discutir assuntos sobre a Organização, seus clientes e parceiros, funcionários, títulos mobiliários, investimentos e outros assuntos comerciais em qualquer fórum nas redes sociais, incluindo, entre outros, redes sociais, salas de bate-papo, wikis, mundos virtuais e blogs (coletivamente, “redes sociais”). Os colaboradores são representantes da Organização quando envolvidos em atividades on-line e devem se certificar de que seu comportamento on-line, inclusive em redes sociais, seja adequado e coerente com os valores da empresa.

2.4. Orientação de integridade

Na maioria das situações, a honestidade e a integridade orientam nossas decisões e atitudes, porém, o Código e nosso conjunto de políticas podem não cobrir todas as situações ou dilemas que você possa enfrentar. Quando não tiver certeza quanto à melhor opção no seu trabalho, na sua função ou em relação à Organização, aja sempre nos melhores interesses da Organização e pergunte a si mesmo o seguinte:

- É ilícito?
- Diverge dos melhores interesses da Organização?
- Você se sentiria desconfortável se seus atos viessem a público?
- Você tem um interesse pessoal que possa divergir dos interesses da Organização?

Se achar que a resposta é “sim” para qualquer dessas perguntas, considere se a conduta proposta é adequada e procure a orientação do Diretor de Gestão de Riscos, do departamento jurídico interno, conforme relacionados no Apêndice “C”, ou do seu supervisor.

Qualquer preocupação relativa a um possível comportamento antiético, inadequado, ilícito, fraudulento ou questionável ou suspeita nesse sentido deverá ser comunicada conforme o processo descrito na Seção 5.3.

2.5. Conflitos de interesse

Conflitos de interesse devem ser evitados ou solucionados, visto que prejudicam nossa capacidade de agir nos melhores interesses da Organização. Um conflito de interesses ocorre quando o interesse particular de uma pessoa a leva, consciente ou inconscientemente, ou parece levá-la a agir de maneira contrária aos interesses da Organização. Pode haver um conflito de interesse se você estiver envolvido em qualquer atividade que o impeça de desempenhar corretamente suas funções na Organização ou que possa criar uma situação que possa afetar sua capacidade de agir de forma objetiva, eficaz e nos melhores interesses da Organização. 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 Organização. Esperamos que todos os colaboradores atuem com honestidade e ética e para o bem maior da Organização, evitando conflitos de interesses efetivos ou aparentes em suas relações pessoais e profissionais, o que inclui não concorrer com negócios da Organização. Embora respeitemos o seu direito de administrar seus próprios assuntos e investimentos pessoais e não queiramos nos intrometer na sua vida pessoal, você deve colocar os interesses da Organização em qualquer operação comercial acima de qualquer interesse pessoal.

“Outras Atividades Comerciais”, também chamadas de “OACs”, incluem atividades comerciais que não se enquadram na função do colaborador na Organização, incluindo qualquer atividade como funcionário, consultor independente, proprietário, executivo, diretor ou sócio de outra empresa, independentemente de haver remuneração envolvida. Os funcionários devem receber a aprovação do CEO e do departamento jurídico interno da Organização antes de aceitar uma “OAC”. Os diretores da Organização devem informar ao Presidente do Conselho de Administração antes de aceitar qualquer OAC.

Sujeita a todos os requisitos regulatórios locais, a aprovação antecipada não será exigida para atuação em conselhos, entidades filantrópicas ou empresas privadas de pequeno porte ou familiares que não tenham relação com a Organização. Para maior clareza, a aprovação não será necessária para atuar no conselho de uma empresa familiar que for uma extensão das operações comerciais da própria pessoa envolvida; entretanto, é necessário que a pessoa atue no conselho de uma empresa privada que mantenha operações significativas. Em caso de dúvidas em relação à necessidade de obter autorização, consulte o departamento jurídico interno da Organização.

2.6. Negociações justas

Devemos sempre negociar com probidade com os acionistas, parceiros, clientes, fornecedores e colaboradores da Organização, sem obter vantagens indevidas por meio de atos ilícitos ou antiéticos, manipulação, dissimulação, abuso, uso indevido de informações confidenciais, distorção de fatos ou qualquer outra prática desleal.

2.7. Proteção dos bens e ativos da Organização

Somos os guardiões dos bens e dos recursos da Brookfield Renewable e devemos sempre agir de forma a conservar, aprimorar e proteger esses recursos contra perdas, danos, roubo, uso indevido e desperdício, abstendo-nos de quaisquer práticas que possam prejudicá-los. Os bens e ativos da Organização podem ser utilizados somente em benefício das operações da própria Organização e não para obter ganhos pessoais ou em benefício de terceiros. Isso inclui não apenas nossos ativos de geração de energia e outros bens físicos e tangíveis como materiais de escritório, móveis, computadores e dispositivos de tecnologia da informação, mas também bens intangíveis como o nome, logotipo, identidade gráfica, propriedade intelectual, aplicativos e outros ativos de propriedade da Organização. Da mesma forma, os ativos da Organização não devem ser utilizados para fins ilícitos, e se você tomar conhecimento desse tipo de uso, você deve denunciá-lo de acordo com o processo descrito na Seção 5.3. Você também não deve esperar que o uso de tecnologia da informação da Organização por você mesmo seja privativo, uma vez que podemos monitorar toda e qualquer atividade sua, a qualquer tempo, para nos certificarmos de que esses ativos estejam sendo utilizados de forma adequada.

2.8. Proteção de informações confidenciais da Brookfield Renewable

Nossas informações e registros também são ativos corporativos valiosos que devem ser gerenciados com o devido cuidado e mantidos sob sigilo. Devemos todos adotar medidas para proteger as informações confidenciais e de propriedade da Organização, bem como informações confidenciais de terceiros ou de nossos Colaboradores que, em muitos casos, estamos contratualmente ou legalmente obrigados a manter em confidencialidade. Informações confidenciais incluem, entre outras, informações relevantes não divulgadas, todos os memorandos, notas, listas, registros e outros documentos físicos ou digitais confidenciais que estiverem em seu poder. Nossa Política de Divulgação define diretrizes específicas a respeito da manutenção da confidencialidade e dos controles de divulgação de informações confidenciais da Organização, incluindo regras sobre as comunicações com a mídia ou o público.

A Organização coleta dados pessoais relativos a pessoas ligadas ou não a ela, em que observamos a fundamentação jurídica para realizarmos nossos negócios rotineiramente. Dados pessoais são, entre outros, informações pessoais, médicas e financeiras. Devemos adotar todas as medidas para manter os dados pessoais somente durante o período em que for necessário mantê-los arquivados.

A coleta e o uso de dados pessoais estão sujeitos a vários requisitos legais e regulatórios. Os colaboradores deverão adotar todas as medidas cabíveis para se certificarem de que os dados pessoais sejam mantidos em confidencialidade e acessados somente pelas pessoas da Organização que tiverem a necessidade de conhecer essas informações para cumprirem suas obrigações. Além disso, se for necessário divulgar dados pessoais a terceiros para conduzir os negócios (p. ex., para que um terceiro possa prestar serviços à empresa ou adquirir um bem ou fechar um negócio para a Organização), é preciso assegurar que a transferência dessas informações mantenha a conformidade aos requisitos legais e regulatórios aplicáveis. Essas medidas podem incluir a garantia de que o terceiro em questão está sujeito a um contrato firmado que preveja obrigações suficientes e, quando for o caso, outras obrigações que possam ser incluídas por força das leis de proteção de dados de determinadas regiões em que a empresa atue ou tenha clientes ou investidores. Em todos os demais casos, os colaboradores somente poderão divulgar dados pessoais por força de um requisito legal ou regulatório.

A Organização atribui grande importância ao combate ao risco de cibersegurança e, como tal, realiza regularmente simulações de *phishing*. A Organização dispõe de protocolos disciplinares relacionados a falhas em suas simulações, aplicados a critério da Organização. Esses protocolos incluem sanções e outras medidas que se tornam mais graves em caso de não cumprimentos sucessivos. Essas medidas podem incluir uma ou todas as seguintes ações: comunicação à chefia sobre a infração; atribuição de formação adicional obrigatória em cibersegurança (presencial e online); repreensões por escrito; redução ou eliminação do bônus anual e/ou outros prêmios discricionários; e rescisão do seu contrato de trabalho.

2.9. Licença social de funcionamento

Sabemos que nossas operações dependem do apoio de comunidades locais e de redes de partes interessadas nas áreas em que mantemos e operamos nossos ativos. Nossas atividades, consideradas em conjunto, contribuem para a formação das crenças, percepções e opiniões das comunidades e permitem que obtenhamos sua confiança, estabelecendo nossa credibilidade com o passar do tempo. A credibilidade e a legitimidade são normalmente desenvolvidas em cada localidade e não são permanentes, tendo em vista que as opiniões podem mudar com base nos nossos atos. O desenvolvimento de parcerias sólidas com as comunidades em que atuamos e desenvolvemos projetos é fundamental para o sucesso da nossa Organização. Um elemento-chave da nossa estratégia de desenvolvimento é o de envolver o público e as partes interessadas, incluindo qualquer comunidade indígena, no início do processo.

Esperamos que todos os Colaboradores sempre atuem de forma a consolidar essa credibilidade e confiança para nos certificarmos de que a aprovação social para o funcionamento das nossas empresas ou para desenvolver projetos de sucesso possam ser mantidas e fortalecidas.

2.10. Registros financeiros e comerciais

Assegurar a manutenção de registros financeiros e comerciais precisos e completos é importante para a nossa empresa. Os livros e registros da Organização devem refletir com detalhamento suficiente todas as operações da Organização, tempestiva e rigorosamente, para permitir a elaboração precisa das demonstrações financeiras. Além disso, temos a responsabilidade de garantir que as divulgações públicas das nossas informações sejam feitas com transparência e precisão. A Política de Divulgação estabelece normas relativas às divulgações públicas. Também devemos observar todas as políticas de arquivamento de registros, documentos, informações internas, bem como requisitos legais e regulamentares que se relacionem ao arquivamento de documentos, em especial na hipótese de retenção legal imposta por força de litígios. O arquivamento de documentos é abordado nas diversas políticas da Organização. Em caso de dúvida quanto à sua aplicabilidade, procure a orientação do Diretor de Gestão de Riscos, do departamento jurídico interno, conforme relacionados no Apêndice “C”, ou do seu supervisor.

3. AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO

3.1. Nosso ambiente de trabalho

A Brookfield Renewable proporciona um ambiente de trabalho dinâmico, 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 em conjunto e em prol dos objetivos empresariais da Organização, e valorizamos pessoas que demonstrem um compromisso com o nosso sucesso compartilhado, colocando-o acima de qualquer conquista pessoal. Isso requer humildade e capacidade para lidar com os colegas em todos os níveis da Organização, de forma respeitosa, para facilitar a troca de diferentes pontos de vista e ideias.

A responsabilidade é uma das principais características da nossa cultura. Valorizamos pessoas que “vestem a camisa” no trabalho e geram resultados com abordagens práticas, que atendam às necessidades da Organização. Nós nos esforçamos para criar um ambiente de trabalho que permita aos colaboradores serem eficazes e dinâmicos.

A Brookfield Renewable sempre coloca a segurança em primeiro lugar e atribui uma importância significativa ao nosso ambiente de trabalho e à nossa cultura. Estamos continuamente nos esforçando para alcançar a excelência em segurança, proteção do meio ambiente e sermos líderes na prevenção de acidentes e na gestão de riscos de segurança no nosso segmento. A gestão da segurança e nosso desempenho são responsabilidades compartilhadas e se estendem a todos os nossos Colaboradores. Também nos empenhamos em sermos uma empresa cidadã e manter uma posição de liderança no desenvolvimento sustentável na gestão de uma empresa bem-sucedida. Temos uma responsabilidade conjunta de viver e defender os nossos valores diariamente.

O objetivo geral da Brookfield Renewable é proporcionar um ambiente de trabalho em que as pessoas se sintam à vontade para participar plenamente do sucesso da empresa e serem reconhecidas pela sua contribuição, o que nos permite atrair e reter os melhores talentos para a Organização. Estamos alinhados à cultura e aos valores que compartilhamos em toda a Organização, globalmente, e acreditamos que sejam a base do nosso sucesso.

3.2. Tolerância Zero à discriminação e ao assédio

A Brookfield Renewable tem tolerância zero à violência, à discriminação, ao assédio e ao bullying no ambiente de trabalho. Leia os detalhes na nossa Política de Ambiente de Trabalho Positivo. Qualquer indicação de que esteja ocorrendo uma conduta dessa natureza deve ser denunciada conforme o processo previsto na Seção 5.3. Além disso, não haverá tolerância a represálias contra qualquer pessoa que denuncie em boa-fé atos de violência, discriminação, assédio ou bullying ou qualquer denúncia de qualquer natureza, ou que tenha cooperado com a investigação de uma denúncia.

Temos o compromisso de conduzir negócios de maneira ética e responsável, realizando nossas atividades de forma a respeitar e apoiar a proteção aos direitos humanos, incluindo, entre outras:

- a. atuação conforme as melhores práticas de saúde e segurança, de forma a promover a meta de zero incidentes de segurança graves;
- b. empenho em garantir que os interesses, a segurança e o bem-estar das comunidades em que atuamos sejam integrados às nossas decisões corporativas;
- c. eliminação da discriminação no trabalho;
- d. proibição de trabalho forçado e infantil; e
- e. erradicação do assédio e abuso físico ou mental no local de trabalho.

Nós nos esforçamos para incorporar essas normas a todas as nossas atividades comerciais, incluindo treinamentos, comunicações, contratos e processos de auditoria, quando aplicáveis. Essas diretrizes se estendem às interações com nossos principais fornecedores e parceiros.

3.3. A mensagem que queremos passar

Nossa cultura e nossos valores derivam da orientação e do exemplo dos nossos líderes e permeiam toda a Organização. Todos os Colaboradores devem estar alinhados aos valores da Organização, em tudo o que fazemos. A Brookfield Renewable tem um ambiente que reconhece aqueles que agem como donos do negócio, tomando decisões práticas e confiantes que geram resultados. Somos orientados por líderes que desenvolvem equipes fortes, inspirando confiança e respeito, e essas características são incentivadas e recompensadas em toda a Organização. 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 categoria internacional

Temos o compromisso de proteger nossos Colaboradores e todos aqueles que tenham acesso às nossas instalações. Atendemos aos requisitos legais e regulamentares, bem como os padrões do setor, e os superamos com frequência. Nossas práticas têm como base o nosso Sistema de Gestão do Trabalho Seguro e nossa Política de Saúde, Segurança Pessoal e Patrimonial e do Meio Ambiente. A conformidade a essa política, às práticas e à estrutura é obrigatória e nos esforçamos continuamente para alcançar a excelência na gestão de segurança e sermos líderes do setor na prevenção de incidentes de alto risco. Nossa cultura de segurança se desenvolve sobre os seguintes princípios:

- Nós nos preocupamos com a segurança de todos aqueles que têm acesso às nossas instalações;
- Acreditamos que desempenho e gestão de segurança são uma responsabilidade compartilhada;
- Acreditamos que todo acidente deve ser evitado e buscamos incentivar a transparência e melhorar continuamente o nosso desempenho; e
- Utilizamos um sistema de gestão integrada com todas as nossas práticas comerciais, com maior foco em:
 - Prevenir incidentes de alto risco de segurança pessoal e patrimonial
 - Incentivar o uso de barreiras para evitar incidentes de segurança graves; e,
 - Melhorar o desempenho de forma contínua e significativa.

3.5. Responsabilidade Social Corporativa

Somos parceiros ativos nas comunidades em que atuamos e desenvolvemos projetos. Temos um compromisso com a compreensão, minimização e gestão dos possíveis impactos ambientais e riscos à segurança pública associados às nossas operações e atividades. Nós nos empenhamos em proteger e valorizar os ecossistemas nos entornos de nossos ativos e em mantermos uma forte presença nas comunidades afetadas por nossas atividades, ao mesmo tempo em que administramos uma empresa bem-sucedida e sustentável.

Atuamos em ambientes vulneráveis, como sistemas fluviais, em que nos esforçamos constantemente para reduzir e mitigar os riscos e impactos que nossas operações possam vir a causar. Nossos princípios comerciais refletem o compromisso da Organização com o desenvolvimento sustentável, que impulsiona o nosso modelo de negócios, avalia o nosso desempenho e assegura a adoção de uma abordagem ampla para gerar resultados para as partes interessadas.

Nosso desempenho ambiental faz parte da nossa licença social. As considerações ambientais estão incluídas em todas as decisões operacionais com os riscos correspondentes sendo identificados e definidos. Também levamos

em conta as expectativas das partes envolvidas e, em especial, o impacto que nossas operações possam vir a causar sobre as comunidades afetadas. Retribuímos às comunidades em que vivemos e trabalhamos duro para manter e melhorar nossa reputação como empresa cidadã.

3.6. Gestão de Sustentabilidade

Nossos princípios de sustentabilidade são incorporados às nossas atividades e são essenciais para desenvolvermos empresas resilientes e agregarmos valor em longo prazo para os nossos investidores e outras partes interessadas. Os princípios incluem:

- **Administração ambiental:** Como uma das maiores desenvolvedoras e operadoras de energia renovável do mundo, fornecemos soluções de energia limpa, que promovem a transição energética global.
 - Promover a transição para uma economia com uso reduzido de carbono, com vistas a zero emissão de gases de efeito estufa (GEE) até 2050 ou antes.
 - Minimizar os impactos ambientais, reduzindo as emissões e aplicando a hierarquia de mitigação em todas as nossas operações.
 - Gerenciar água e resíduos de forma responsável e promover a circularidade de todos os nossos ativos.
 - Fornecer energia limpa para promover a transição para uma economia com uso reduzido de carbono.
- **Bem-estar e segurança dos funcionários:**
 - 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
 - Atuar com as principais práticas de saúde e segurança em apoio à meta de zero incidentes graves de segurança
- **Fortes práticas de governança:**
 - Atuar de acordo com os mais altos padrões éticos, conduzindo atividades comerciais de acordo com o Código.
 - Manter fortes relacionamentos com as partes interessadas por meio de transparência e envolvimento ativos.
 - Respeito aos direitos humanos conforme a nossa Política de Direitos Humanos..
- **Interação com a comunidade:**
 - Interagir proativamente e de forma transparente com as comunidades em que atuamos..
 - Integrar considerações comunitárias no planejamento de projetos e no processo decisório.
 - Apoiar o desenvolvimento econômico e social local por meio de investimentos, voluntariados e parcerias com a comunidade.

4. CONFORMIDADE A LEIS, REGULAMENTOS E POLÍTICAS

4.1 Princípios Gerais

Espera-se que todos os Colaboradores da Organização conheçam e observem todas as leis, regras e regulamentos (em conjunto denominados “Leis”) aplicáveis aos seus cargos. Muitas das atividades da Organização estão sujeitas a leis específicas, complexas e que mudam regularmente. Todos os Colaboradores devem se empenhar

o quanto puderem para adquirir o conhecimento necessário, no nível adequado ao seu cargo, das Leis que regem nossas atividades e realizar auditorias quanto ao seu cumprimento.

Em caso de conflito real ou aparente entre o Código (e/ou outras políticas da Organização) e as Leis, prevalecerão estas últimas. Em caso de dúvida quanto à aplicabilidade ou a interpretação de qualquer Lei ou política, procure a orientação de seu supervisor ou do departamento jurídico interno da Organização, conforme relacionados no Apêndice “C”.

4.2 Escopo das Leis, Regulamentos, Conformidade e Governança Vigentes

Como parte de uma organização global, a Brookfield Renewable opera em diversas regiões e ambientes regulatórios. Isso significa que temos a obrigação de observar rigorosamente todas as leis que se apliquem às regiões em que atuamos. Além do âmbito geográfico, a natureza das nossas operações também nos expõe a diferentes tipos de leis, algumas gerais e outras específicas do nosso setor. Por exemplo, dada a importância que muitos países dão à demanda por recursos confiáveis e idôneos de energia elétrica, vários governos implementaram Leis específicas e órgãos reguladores para gerenciar melhor o setor energético. Assim, empresas como a nossa se obrigam a cumprir leis específicas do setor energético, bem como regras implementadas pelos órgãos reguladores.

Além disso, como os contratos e acordos da Organização regem nossas relações comerciais, elaboramos uma Política de Delegação de Autoridade para garantir que qualquer contrato celebrado ou compromissos que envolvam verbas de capital ou despesas operacionais por parte da Organização recebam o nível adequado de aprovação. Como resultado, Colaboradores que celebram contratos ou assumem compromissos em nome da Organização devem ter a devida autorização, incluindo a análise jurídica interna.

A Organização se obriga a cumprir a legislação econômica aplicável nas regiões em que atua. Os funcionários se comprometem a não se envolverem em operações com a presença de países, pessoas ou entidades com restrições, bem como a consultar nossa assessoria jurídica interna em caso de dúvidas.

4.3 Regras de mercado e obrigações comerciais

Em determinadas regiões em que atuamos, estabelecemos Grupos de Comercialização de Energia, responsáveis pela venda de energia e produtos correlatos, inclusive de atributos renováveis, gerados por nossos ativos. As principais estratégias de comercialização da Organização são projetadas para obtermos fluxos de caixa estáveis. O principal meio de se cumprir essa meta é firmando contratos de venda de energia de longo prazo. Nossas obrigações são claramente definidas nesses contratos de venda de energia e a observância aos respectivos termos é obrigatória, sujeita às Leis aplicáveis.

A energia não contratada é vendida regularmente nos mercados de curto prazo, sujeita às políticas específicas de gestão de riscos da Organização e aplicáveis a essas atividades e a esses mercados. A observância a essas políticas é obrigatória.

4.4 Regras, regulamentos e licenças operacionais

Além das regras de mercado para a nossa operação de comercialização de energia, nossas atividades também são regulamentadas por uma complexa matriz de Leis que engloba a geração, transmissão e distribuição de energia elétrica. Os Colaboradores da Brookfield Renewable devem cumprir estritamente todas essas Leis.

As usinas elétricas de propriedade e operação da Organização frequentemente estão sujeitas a processos de licenciamento em cada região. Os grupos de operação são obrigados a ter o conhecimento necessário das licenças e autorizações e cumprir seus termos.

4.5 Leis de valores mobiliários e abuso de informações privilegiadas

As ações da Brookfield Renewable Partners são negociadas tanto na Bolsa de Valores de Toronto quanto na de Nova York. A Organização está sujeita à legislação de valores mobiliários e aos requisitos legais e regulamentares para a divulgação pública de informações, inclusive Leis sobre o abuso de informações privilegiadas (que afetam a capacidade de negociar títulos mobiliários da Organização, de suas afiliadas ou de empresas de capital aberto não relacionadas, sob determinadas circunstâncias). Essas Leis devem ser estritamente observadas pelos Colaboradores, conforme se apliquem aos cargos que ocupam na Organização. Possíveis violações dessas Leis devem ser denunciadas, conforme o processo descrito na Seção 5.3. Mais informações e deveres quanto às informações privilegiadas e seu repasse podem ser encontradas na Política de Divulgação da Organização e na Política de Investimentos Pessoais.

4.6 Ações Antissuborno e Anticorrupção

A Brookfield Renewable proíbe rigorosamente toda e qualquer forma de suborno e/ou corrupção. Estamos sujeitos a diversas Leis de combate ao suborno e à corrupção em todos os países em que atuamos. Nos últimos anos, leis mais rigorosas de controle ao suborno nas operações comerciais, em particular nas que envolvem funcionários públicos ou autoridades governamentais, foram sancionadas. A observância a essas leis é obrigatória e coerente com o nosso compromisso de conduzir operações com lisura e integridade.

Dada a natureza da nossa atividade e o ambiente energético regulamentado em que atuamos, mantemos contato regular com vários órgãos governamentais e seus representantes. Assim, para garantir o cumprimento à legislação em vigor, a Organização adotou uma Política Antissuborno e Anticorrupção em que estão dispostas informações específicas sobre i) a proibição e prevenção de suborno e corrupção; ii) relacionamento com funcionários públicos; iii) as etapas de auditoria na contratação de contratadas e fornecedores; iv) dar ou receber presentes; v) o tratamento de doações políticas e beneficentes; vi) a exigência de que todas as operações sejam registradas de forma precisa e completa; e vii) outros assuntos importantes.

4.7 Combate à lavagem de dinheiro

A Organização está fortemente empenhada em evitar o uso de suas operações para lavagem de dinheiro, financiamento de ações terroristas ou outras atividades criminosas, e adotará as medidas cabíveis para cumprir as leis de combate à lavagem de dinheiro em vigor. Assim, a Organização mantém procedimentos para conduzir a auditoria 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.

5. CONFORMIDADE AO CÓDIGO

5.1 Certificação

Conforme descrito no início do Código, todos os Colaboradores devem estar familiarizados com seu conteúdo e receberão uma cópia do Código (ou acesso eletrônico ao Código) logo no início do contrato de trabalho. Ao ingressar na Organização e sempre que requisitados, os Colaboradores devem confirmar sua adesão ao presente Código via sistema, conforme indicado no Apêndice “B”. Além desse processo, todo Colaborador deverá se manter constantemente atualizado sobre as alterações do Código e das políticas correspondentes. Anualmente,

todo Colaborador deverá preencher os requisitos de um processo de recertificação anual, conforme determinado pela Organização.

5.2 Terceiros

O Código também se aplica, quando necessário e cabível, a terceiros, incluindo, entre outros, colaboradores, parceiros, agentes, intermediários, representantes, fornecedores, contratadas, terceiros prestadores de serviço ou consultores que trabalhem ou atuem em nome da Organização (em conjunto, “Terceiros”). O departamento jurídico interno e o Diretor de Gestão de Riscos podem auxiliar em qualquer situação em que Terceiros devam ser pré-qualificados e periodicamente recertificados, para assegurar a conformidade ao Código e a devida qualificação para trabalhar conosco.

5.3 Denúncias de Violações ao Código

Os Colaboradores da Brookfield Renewable têm o dever de observar as normas de ética deste Código. Caso presencie uma conduta por parte de Colaboradores da Organização ou de qualquer Terceiro que julgue questionável ou antiética ou que possa representar uma violação ao Código, você deve denunciá-la imediatamente. As denúncias em nível interno são fundamentais para a Organização e são, portanto, esperadas e incentivadas.

A Brookfield Renewable leva todas as denúncias a sério: todas as denúncias recebidas serão analisadas e, sempre que necessário, será conduzida a devida investigação. A confidencialidade das denúncias de violações será mantida sempre que possível, em consonância com a necessidade de realizar uma análise adequada, nos termos das leis aplicáveis.

Não será admitida qualquer represália ou retaliação contra qualquer pessoa que tenha feito uma denúncia com base em convicção cabível e em boa-fé de que um colaborador ou qualquer Terceiro tenha se envolvido ou esteja prestes a se envolver em conduta ilícita ou que viole o Código, outras políticas e procedimentos da Organização ou quaisquer leis vigentes. Sua denúncia será aceita como cumprimento em boa-fé dos termos do Código, mas não necessariamente isentam o denunciante (se estiver envolvido) ou qualquer outra pessoa da responsabilidade pela violação ao Código.

A Organização reserva para si o direito de punir os que agirem de má-fé, fizerem uma acusação sem a convicção cabível sobre a veracidade e exatidão das informações ou que forneçam informações falsas ou façam falsas acusações. Ações disciplinares nesse sentido podem culminar em demissão por justa causa. “Convicção cabível” não significa que as informações fornecidas estejam corretas, e sim que, de forma sensata, você as julgue verdadeiras, demonstrando pelo menos uma possível violação ao Código. Se um funcionário acreditar ter sofrido represálias injustas ou ilegítimas, ele deve fazer uma denúncia, conforme descrita abaixo.

As denúncias devem, em primeira instância, ser feitas ao Diretor de Gestão de Riscos, ao departamento jurídico interno, conforme relacionados no Apêndice “C”, ou ao seu supervisor, que garantirá que as informações sejam tratadas e encaminhadas adequadamente, conforme necessário. Se você julgar que este não é o melhor caminho devido à natureza ou ao conteúdo da denúncia, ela poderá ser feita pela Linha Direta ou pelo Site de Denúncias relacionadas à Ética.

Consulte o Apêndice “C” para saber como entrar em contato com o Diretor de Gestão de Riscos ou com o departamento jurídico interno.

5.4 Canais para denúncias relacionadas à ética

A Linha Direta de Denúncias é administrada por uma empresa independente terceirizada, a The Network, e permite a qualquer pessoa, de forma anônima, denunciar suspeitas de conduta antiética, ilícita ou insegura, em português, espanhol, inglês, francês e outros idiomas, gratuitamente, 24 horas por dia, 7 dias por semana. Denúncias anônimas também podem ser feitas on-line, por meio do Site de Denúncias relacionadas à Ética, que também é administrado pela The Network e funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana, nos mesmos idiomas da linha telefônica. Consulte o Apêndice “C” para ver os dados para contato dos Canais de Denúncias relacionadas à Ética.

5.5 Medidas Disciplinares por Violações ao Código

A Brookfield Renewable adotará medidas disciplinares contra as pessoas que violarem o Código e as políticas relacionadas, de forma justa, coerente e que reflita a natureza e os fatos da violação. Todas as pessoas sujeitas 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. Uma violação ao presente Código pode também corresponder à violação a algumas Leis aplicáveis. Caso a Organização descubra uma violação a qualquer Lei, poderá encaminhar a matéria às autoridades competentes, o que poderá acarretar penas, multas e detenção, além de outras responsabilidades civis.

APÊNDICE A**RELAÇÃO DAS PRINCIPAIS POLÍTICAS**

- Política Antissuborno e Anticorrupção
- Política de Divulgação de Informações
- Política de Delegação de Autoridade e Compromissos
- Política de Saúde, Segurança Pessoal e Patrimonial e Meio Ambiente
- Política de Conflitos de Interesse Pessoais
- Política de Negociações Pessoais
- Política de Ambiente de Trabalho Positivo

APÊNDICE B

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA COMERCIAL
DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE

Todos os diretores, executivos, funcionários, agentes e terceiros deverão preencher esta Declaração de Conformidade ou se certificar por meio eletrônico, conforme instruído pela Organização, periodicamente.

Declaro que li e compreendi do Código de Conduta e Ética Corporativa (o “Código”) da Brookfield Renewable Partners L.P. (a “Organização”) para Colaboradores e determinados Terceiros.

Pelo presente, declaro minha anuência em cumprir o Código, incluindo as relacionadas à não divulgação de informações durante e após a vigência do meu contrato de trabalho.

Até onde é do meu conhecimento, não estou envolvido em qualquer situação conflitante ou aparentemente conflitante com o Código.

Concordo também em notificar a Organização imediatamente, por um dos métodos descritos na Seção 5.3 do Código, quanto a qualquer alteração que possa comprometer de forma adversa o meu dever de observância ao Código.

Nome:	_____	
	(Em letra de forma)	
Organização:	_____	
Cargo:	_____	
Filial/Departamento:	_____	
Localidade:	_____	
Data e Assinatura:	_____	_____
	(mm/dd/aa)	Assinatura:

APÊNDICE C

DADOS DOS CONTATOS RELACIONADOS À PRESENTE POLÍTICA

DEPARTAMENTO JURÍDICO INTERNO

Jennifer Mazin	(416) 369-3369	jennifer.mazin@brookfield.com
Adrienne Moore	(416) 369-4912	adrienne.moore@brookfield.com
Ronnie Ollo	(416) 369-6015	ronnie.ollo@brookfield.com
William Fyfe	(416) 369-2330	william.fyfe@brookfieldrenewable.com
Carlos Gustavo Andrioli	+55 (21) 98148 1744	gustavo.andrioli@elera.com
Emmanuelle Rouchel	+44 (20) 7408 8470	emmanuelle.rouchel@brookfield.com
Wayne Su	+86 21 2306 0743	wayne.su@brookfield.com
Tanya Mehta	+91 22 6600 0716	tanya.mehta@brookfield.com
Fernando Arbelaez Soto	+57 (604) 325 6940	farbelaez@isagen.com.co
DIRETOR DE GESTÃO DE RISCOS		
Brian Cook	(819) 639-8441	brian.cook@brookfield.com

LINHA DIRETA PARA DENÚNCIAS DE ÉTICA:

Alemanha – 0800 182 1227	França – 0800-91-2964
Arábia Saudita – 800-850-1669	Hong Kong – 800967085
Austrália – 1800957963	Ilhas Cayman – 800-337-1159
Barbados – 1-833-857-0140	Índia – 000 800 0502 237
Bermudas – 1-833-388-0833	Índia – 000 800 0502 237
Brasil – 0800 550 0049	Irlanda – 1800849310
Canadá – 1-800-665-0831	Japão – 0800-123-9234
Catar – 800-0249	Luxemburgo – 80027819
Chile – 800914483	México – 01800-436-0065
China – 86 21 8036 5429	Nova Zelândia – 0800 450 194
Colômbia – 01-800-5189736	Peru – 0800 74879
Coreia do Sul – 080-880-0303	Portugal – 800815087
Emirados Árabes Unidos – 800 0120127	Reino Unido e Irlanda do Norte – 0800 652 6598
Espanha – 900751347	Singapura – 8004922253
Estados Unidos – 1-770-613-6339	Suíça – 0800-225-163

On-line (Resto do mundo) - www.brookfield.ethicspoint.com

On-line (China, exceto Hong Kong) - <https://brookfield.whispli.com.cn/pages/renewables>

Observação: Os tipos de denúncias que podem ser feitas pela Linha Direta/Site de Denúncias relacionadas à Ética podem ser restritos em determinadas jurisdições, nos termos da legislação local em vigor. Para obter mais detalhes sobre essas restrições, entre em contato com a Network.