

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Para todos os conselheiros, administradores, diretores e empregados das empresas Brookfield no Brasil.

Prezadas e prezados,

Com o objetivo de estarmos alinhados em relação aos princípios básicos que norteiam nossa atividade profissional, convido você a ler com atenção o Código de Conduta Ética Profissional da Brookfield, documento que contém as principais orientações para a preservação da nossa cultura e para a condução das atividades com honestidade e integridade, em conformidade com os requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Estamos comprometidos com a promoção da ética e da integridade e temos a obrigação de continuamente zelar pela nossa reputação e a dos nossos negócios. Adotamos, ainda, uma postura de tolerância zero a atos de corrupção, discriminação e comportamento antiético.

Fazemos parte de uma empresa líder global na gestão de ativos alternativos, com um portfólio de mais de US\$ 600 bilhões em ativos sob gestão em mais de 30 países. No Brasil, temos ativos sob gestão nos setores de infraestrutura, private equity, energia renovável, investimentos imobiliários e recursos sustentáveis.

As operações no Brasil seguem em constante crescimento e, a cada ano, novos colaboradores se juntam à companhia. A leitura atenta deste documento é essencial para que todos estejam alinhados com nossos valores e realizem suas atividades dentro dos mais altos padrões éticos, protegendo os ativos, as informações e a reputação da Brookfield.

Caso tenha dúvidas após a leitura do Código de Conduta Ética Profissional, não deixe de tirá-las com a liderança da sua área. O Diretor Jurídico e de Compliance e o Comitê de Ética e Integridade da Brookfield no Brasil também estão disponíveis para esclarecimentos.

Agradeço a todos pelo empenho em praticar e zelar sempre pelos princípios éticos.

Henrique Martins
CEO da Brookfield na América Latina

Brookfield

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA PROFISSIONAL

Junho 2021

RESUMO DOS PRINCÍPIOS DO CÓDIGO¹

PROTEÇÃO DOS ATIVOS DA EMPRESA

- Geralmente temos informações confidenciais e sensíveis sobre a Brookfield, outras empresas, nossos Clientes (conforme definido neste Código), investidores, administradores e Empregados. Preservar a integridade dessas informações é vital para o nosso negócio e reputação, sendo uma das obrigações previstas nas leis de proteção de dados.

EXATIDÃO DE LIVROS, REGISTROS E DIVULGAÇÕES PÚBLICAS

- Devemos assegurar que os livros e registros da Empresa sejam exatos e que todas as transações empresariais sejam devidamente autorizadas.
- Como subsidiária de companhia de capital aberto no exterior, temos obrigações para com nossos acionistas e devemos garantir que a nossa comunicação e outras divulgações ao mercado sejam verdadeiras e precisas.

DEVERES PERANTE AS PARTES INTERESSADAS

- Reputação é tudo. Devemos agir de forma responsável ao lidar com nossos investidores, Clientes, fornecedores, concorrentes e outras partes interessadas.
- Temos obrigações para com nossos Clientes e devemos gerir o capital dos mesmos como se fosse o nosso próprio capital.

COMUNICAÇÕES E MÍDIA

- Na era digital em que vivemos, é preciso utilizar os sistemas de informação da Empresa de forma adequada, lembrando que os registros são permanentes.
- Certifique-se de que todas as suas atividades online, incluindo seu uso de mídias sociais, sejam apropriadas e não tenham impacto negativo para a Brookfield.

CONFLITOS DE INTERESSES E COMPORTAMENTO PESSOAL

- Como administrador de capital de terceiros, esteja ciente que enfrentamos um risco elevado de que os interesses pessoais estejam em conflito ou pareçam estar em conflito com os interesses da Empresa.
- A Brookfield é uma marca global e, como representante desta Empresa, seu comportamento individual deve ser consistente com nossos valores.

AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO

- Para que todos possam fazer seu melhor em nome da Empresa, devemos contribuir para ajudar a criar um ambiente de trabalho positivo, onde todos se sintam respeitados e produtivos.

¹ Esses princípios são apenas para fins de resumo. Para informações mais detalhadas sobre cada um desses itens, consulte o Código de Conduta Ética Profissional.

- Nosso sucesso depende do estabelecimento de uma cultura livre de discriminação, violência, assédio e outras influências negativas.

CONFORMIDADE COM LEIS, NORMAS, REGULAMENTOS E POLÍTICAS

- Operamos em diferentes jurisdições e estamos sujeitos a diferentes leis, normas e regulamentos. Você deve conhecer e cumprir aqueles aplicáveis ao seu cargo e o desconhecimento dos mesmos não é uma justificativa.
- A Empresa possui políticas empresariais com as quais você deve estar familiarizado, uma vez que elas governam as suas atividades de negociação, práticas de negócios e outras condutas enquanto Empregado da Brookfield.

PERGUNTAS FREQUENTES

POR QUE TEMOS UM CÓDIGO?

O Código serve como um guia sobre como você deve agir como um Empregado da Brookfield. Seguindo o Código, você estará contribuindo para preservar nossa cultura corporativa e assegurar conformidade com obrigações legais, regulatórias e fiduciárias, o que é vital para a Empresa.

QUEM DEVE SEGUIR O CÓDIGO?

Todos os Empregados da Brookfield no Brasil e determinadas controladas que não adotaram seus próprios códigos de conduta ou outras políticas consistentes com as disposições deste Código.

QUAIS SÃO AS SUAS RESPONSABILIDADES?

Você deve seguir todos os aspectos deste Código e reiterar o seu comprometimento anualmente. Adicionalmente, se você suspeita que alguém possa estar violando o Código ou as políticas mencionadas neste documento você tem a obrigação de reportar essa suspeita. Para fazer um reporte, siga a seção deste Código intitulada “Reportando Potenciais Violações ao Código”.

COMO SABER SE EXISTE UM PROBLEMA?

O Código procura lidar com as questões mais comuns que podem ocorrer, mas este pode não cobrir todas as questões com as quais você poderá se deparar. Quando você não tiver certeza sobre o que fazer, pergunte-se o seguinte:

- Isto é ilegal?
- Parece ser a coisa errada a ser feita?
- Você ficaria desconfortável se outras pessoas soubessem?
- Poderia criar uma percepção negativa sobre você ou da Empresa?
- Você tem um interesse pessoal que possa potencialmente conflitar com os interesses da Empresa?

Se você respondeu “sim” para qualquer uma dessas perguntas, provavelmente sua conduta pode violar o Código e você deve pedir orientação.

COMO DEVO BUSCAR ORIENTAÇÃO?

Se você tiver dúvidas sobre o Código ou sobre outras políticas e orientações mencionadas neste documento, ou sobre o melhor modo de agir em uma determinada situação, consulte seu superior imediato, o Diretor Jurídico e de Compliance ou o Departamento de Compliance.

E SE EU QUISER FAZER UMA DENÚNCIA ANÔNIMA?

Você pode fazer uma denúncia anônima através do Canal Confidencial da Empresa, que é operado por um terceiro independente e está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana. As informações de contato do Canal Confidencial podem ser consultadas na seção “Informações de Contato” deste Código. Caso opte por fazer uma denúncia anônima, seu anonimato será protegido o máximo possível, na forma da lei. Observe, no entanto, que manter seu anonimato pode limitar a capacidade da Empresa de averiguar sua denúncia.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DE VIOLAR O CÓDIGO?

Violar este Código pode causar diversas consequências. Como Empregado, você poderá ser advertido ou sofrer outra ação disciplinar, incluindo o término de seu contrato de trabalho com a Empresa por justa causa. Se você for um conselheiro ou diretor estatutário, uma violação pode acarretar na sua destituição. Determinadas violações deste Código também infringem a legislação aplicável e, portanto, podem ter graves consequências fora da Brookfield. O descumprimento deste Código pode levar a processos civis ou criminais, que podem resultar em multas substanciais, penalidades e/ou prisão.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO..... 6

PADRÕES DE CONDUTA EMPRESARIAL 6

PROTEÇÃO DOS ATIVOS, RECURSOS E DADOS DA EMPRESA 7

EXATIDÃO DE LIVROS, REGISTROS, DOCUMENTOS E DIVULGAÇÕES PÚBLICAS 9

**DEVERES PARA COM CLIENTES, ACIONISTAS, FORNECEDORES, CONCORRENTES E
OUTRAS PESSOAS 10**

COMUNICAÇÕES E MÍDIA..... 10

CONFLITOS DE INTERESSES E COMPORTAMENTO PESSOAL..... 11

AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO 13

CONFORMIDADE COM LEIS, NORMAS, REGULAMENTOS E POLÍTICAS 15

REPORTANDO POTENCIAIS VIOLAÇÕES AO CÓDIGO 18

MEDIDAS LEGAIS E DISCIPLINARES PARA VIOLAÇÕES AO PRESENTE CÓDIGO20

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE.....21

DISPENSA21

ALTERAÇÕES21

ANEXO A - INFORMAÇÕES DE CONTATO.....22

NOTIFICAÇÃO AO LEITOR.....23

INTRODUÇÃO

Este Código de Conduta Ética Profissional (“Código”) se aplica a todos os conselheiros, administradores, diretores, empregados, trabalhadores temporários² e estagiários (todos em conjunto definidos neste Código como “Empregados”) da Brookfield Brasil Ltda., e das entidades integralmente controladas e entidades parcialmente controladas, cada uma delas doravante designada simplesmente por “Empresa” ou “Brookfield”, a menos que essas entidades parcialmente controladas tenham adotado seus próprios códigos de conduta e/ou outras políticas consistentes com as disposições deste Código³.

PADRÕES DE CONDUTA EMPRESARIAL

A Brookfield busca promover e manter sua reputação de honestidade, transparência, confiança, integridade e profissionalismo. A confiança que nossos Clientes e investidores depositam na Brookfield é algo que valorizamos enormemente e que nos esforçamos para proteger. Em muitos aspectos, nossa reputação é nosso ativo mais importante. Portanto, todas as nossas atividades devem ser conduzidas com honestidade e integridade e em conformidade com os requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adotamos este Código e políticas e procedimentos relacionados para preservar nossa cultura e garantir a conformidade com os requerimentos legais, regulatórios e fiduciários aplicáveis às nossas atividades. Nós esperamos e exigimos que você cumpra este Código (e políticas e procedimentos relacionados). O presente Código faz referência às seguintes políticas e programas corporativos que devem ser lidos em conjunto com este Código:

- Programa e Política Anticorrupção e Antissuborno;
- Programa e Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais;
- Política de Segurança da Informação;
- Política de Investimentos Pessoais;
- Política de Ambiente de Trabalho Positivo;
- Norma de Alçadas e Limites;
- Norma de Viagens a Serviço e de Despesas de Representação; e
- Norma de Brindes, Presentes, Entretenimento e Viagens.

² Para fins deste Código, o termo “trabalhadores temporários” inclui empregados, prestadores de serviços e consultores que não trabalhem em período integral em nossas instalações. A unidade de negócios que contratar um trabalhador temporário é responsável por assegurar que o mesmo preencha a declaração de compromisso de conformidade com este Código.

³ Nos casos em que uma entidade controlada tenha adotado seu próprio código de conduta e/ou políticas que sejam consistentes com as disposições deste Código, seus conselheiros, diretores, empregados e trabalhadores temporários devem seguir tais políticas, e, em caso de conflito, os termos daquele código prevalecerão. Nos casos em que a entidade controlada não tenha adotado seu próprio código de conduta e/ou políticas que sejam consistentes com as disposições deste Código, tal entidade deverá analisar seu código e suas políticas no contexto do seu negócio para assegurar que seu código e suas políticas sejam adequados e contemplem todos os requerimentos legais e regulatórios, bem como os riscos aplicáveis ao seu negócio.

PROTEÇÃO DOS ATIVOS, RECURSOS E DADOS DA EMPRESA

Os ativos da Empresa devem ser utilizados para fins empresariais legítimos.

Os ativos da Empresa devem ser usados somente para fins empresariais, não para uso pessoal. Os ativos da Empresa englobam várias categorias. Os ativos pode ser bens físicos tangíveis, como material de escritório, mobília, computadores, ou bens intangíveis, como propriedade intelectual. Todos têm a responsabilidade de proteger e salvaguardar os ativos da Brookfield de furto, perda, dano, roubo, mau uso e desperdício. Se você tomar conhecimento de quaisquer dos fatos anteriormente citados envolvendo os ativos da Empresa ou tiver qualquer dúvida sobre o uso adequado deles, fale com seu superior. O nome da Empresa (inclusive seu papel timbrado e logo), as instalações e relacionamentos são ativos valiosos e devem ser utilizados apenas para fins empresariais autorizados e nunca para atividades pessoais.

Se você usar os ativos da Empresa para benefício pessoal ou, de outra forma, não cuidar ou desperdiçar os mesmos, você estará violando o seu dever para com a Empresa. Você deve utilizar de maneira comedida e responsável os recursos da Empresa que forem reembolsáveis na forma de despesas. Solicitações de reembolso somente devem ser realizadas para despesas legítimas de negócios. Se você não tiver certeza se alguma despesa é legítima, fale com seu superior ou consulte as normas e procedimentos aplicáveis ao caso.

As informações confidenciais devem sempre ser protegidas.

Devemos proteger as informações confidenciais que estiverem em nosso poder – tanto informações da Brookfield, como de outras empresas e de Clientes e investidores. Informação confidencial inclui, mas não se limita à informação material não pública, todos os memorandos, notas, listas, registros e outros documentos confidenciais em seu poder, seja em formato impresso ou digital. Todos esses devem ser entregues à Empresa imediatamente após o fim de seu vínculo ou sempre que a Empresa solicitar, e é sua obrigação proteger essas informações mesmo após o término do seu vínculo empregatício ou contratual com a Empresa. Você também deve proteger cópias impressas e digitalizadas de informações confidenciais que forem retiradas do escritório (por exemplo, para trabalho fora do escritório).

É importante ser discreto ao discutir negócios da Empresa. Isso inclui respeitar os protocolos de barreira da informação e discutir negócios da Empresa somente com pessoas que tenham necessidade de ter acesso às informações. Além disso, seja cuidadoso ao discutir negócios da Empresa em locais públicos, tais como: elevadores, restaurantes e transportes públicos, ou quando utilizar o telefone ou e-mail fora do escritório. Você também deve ter cuidado para não deixar informações confidenciais em salas de reunião ou em locais públicos onde outras pessoas possam acessá-las. Enquanto estiver na Brookfield, se tomar conhecimento de informações confidenciais sobre outra entidade que você sabe ou suspeita terem sido inadvertidamente divulgadas, entre em contato com o Departamento Jurídico.

Dados pessoais mantidos pela Empresa ou em nome da Empresa devem ser usados em conformidade com as leis de proteção de dados.

A Empresa tem acesso a dados pessoais de pessoas de dentro e de fora da organização onde temos base legal para fazer isso. Isso é necessário para administrar e gerenciar de forma eficaz e eficiente a operação de nossos negócios. Dados pessoais podem incluir, entre outros, informações pessoais e financeiras. Devemos adotar todas as medidas razoáveis para manter dados pessoais somente enquanto tivermos necessidade de fazê-lo.

O tratamento de dado pessoal está sujeito a vários requerimentos legais e regulatórios. Você deve tomar todas as medidas razoáveis e necessárias para assegurar que os dados pessoais sejam mantidos confidenciais e acessados apenas por pessoas que precisem dessas informações para realizar suas tarefas. Além disso, se for necessário para a condução dos negócios divulgar dados pessoais a um terceiro (por exemplo, para que um terceiro possa fornecer serviços para a Empresa ou adquirir um ativo ou negócio da Empresa), você deve assegurar que tal divulgação esteja em conformidade com os requerimentos legais e regulatórios. Isto inclui assegurar que o terceiro esteja sujeito a um acordo por escrito que contenha obrigações de confidencialidade e, onde relevante, outras obrigações que devam ser incluídas acerca das leis de proteção de dados de determinadas jurisdições onde nós operamos ou temos Clientes e investidores. Nos demais casos, você somente poderá divulgar dados pessoais por determinação legal ou regulatória.

Normalmente, a Empresa troca dados pessoais entre jurisdições em que a Empresa opera, inclusive fora da Área Econômica Europeia, Reino Unido, Centro Financeiro Internacional de Dubai e Singapura. Se você transferir dados pessoais fora de sua jurisdição, deve assegurar-se que possui permissão para fazê-lo (por exemplo, que o consentimento foi dado ou que um acordo de transferência de dados foi formalizado). Além disso, você deve assegurar que os dados pessoais foram protegidos em conformidade com as leis de proteção de dados aplicáveis.

Você é responsável por garantir que você entende e está em conformidade com nossas políticas de proteção e privacidade de dados. Para obter mais informações sobre conformidade com as leis de proteção de dados, consulte a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais da Empresa e demais normativos contemplados no Programa de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.

Toda propriedade intelectual pertence à Empresa.

Durante seu vínculo empregatício ou contratual, você pode estar envolvido na criação, desenvolvimento ou invenção de propriedade intelectual, como conceitos, métodos, processos, invenções, informações confidenciais e segredos comerciais, *know-how*, mercadorias, ideias, planos, programas, software, aplicativos, código, obras de autoria, marcas registradas, marcas de serviço e design, sozinho ou em conjunto com terceiros, incluindo, entre outros, o aprimoramento da propriedade intelectual existente pertencente à Empresa. Toda propriedade intelectual e seus direitos são propriedade da Empresa, e você não terá direito a essas propriedades intelectuais. Você é responsável por colaborar com a Empresa e por fornecer toda a assistência necessária, incluindo o preparo e a execução de toda a documentação necessária, como atribuições e aplicações para registrar direitos perante as autoridades governamentais relevantes em nome da Empresa, para garantir que todos esses direitos de propriedade intelectual e direitos relacionados se tornem ou sejam reconhecidos como propriedade exclusiva da Empresa.

Os documentos da Empresa devem ser preservados.

É fundamental que você ajude a preservar nossos registros comerciais, seguindo as diretrizes estabelecidas em quaisquer políticas de manutenção de documentos, e a cumprir os requisitos legais e regulatórios aplicáveis. Caso seja notificado de que seus documentos são relevantes para um processo judicial, investigação ou auditoria, em andamento ou iminente, você deverá seguir as orientações estipuladas pelo Departamento Jurídico em relação a retenção de documentos.

EXATIDÃO DE LIVROS, REGISTROS, DOCUMENTOS E DIVULGAÇÕES PÚBLICAS

Certifique-se de que os livros e registros da Empresa estejam sempre completos e exatos e que todas as transações comerciais sejam devidamente autorizadas.

Os livros e registros da Empresa devem refletir todas as transações, a fim de permitir a elaboração de demonstrações financeiras precisas. Nenhuma informação deve ser omitida (i) dos auditores externos; (ii) dos auditores internos; (iii) do Compliance da Brookfield Brasil; (iv) do Comitê de Ética e Integridade da Brookfield Brasil; ou (v) do Comitê de Auditoria da Brookfield Asset Management ou de uma entidade controlada, conforme o caso. Além disso, é ilegal qualquer pessoa influenciar de modo fraudulento, coagir, manipular ou induzir a erro um auditor externo da Empresa.

Os contratos e acordos da Empresa regem as nossas relações de negócios. Em razão do número e da complexidade das leis que regem os mesmos, implementamos políticas e procedimentos a fim de garantir que quaisquer contratos ou acordos celebrados pela Empresa tenham o adequado nível de aprovação. Portanto, ao celebrá-los você deverá ter a devida autorização para fazê-lo, e, antes da sua assinatura e quando exigido pelas políticas e procedimentos, terem sido revisados por um advogado da Empresa. Se você não tiver certeza se possui as devidas autorizações para celebrar um contrato em nome da Empresa, consulte a Norma de Alçadas e Limites.

Assegure-se de que a Empresa faça divulgações públicas completas, verdadeiras e objetivas.

Todos os Empregados, responsáveis pela elaboração das informações públicas da Brookfield no Brasil ou que fornecerem informações como parte desse processo, devem assegurar que as divulgações públicas de informações sejam feitas honestamente, com precisão e de acordo com a legislação aplicável.

Os Empregados devem estar atentos e relatar ações envolvendo:

- (a) Fraude ou erros propositais na elaboração, manutenção, avaliação, revisão ou auditoria, seja externa ou interna, de qualquer demonstração financeira ou registro financeiro;
- (b) Falhas ou não conformidades nos controles internos contábeis;
- (c) Declarações ou afirmações falsas em quaisquer documentos de divulgação pública, tais como relatórios anuais ou trimestrais, prospectos, circulares e *press releases*; ou
- (d) Falhas ou desvios no reporte de informações contábeis e financeiras de forma completa, verdadeira e objetiva.

Adicionalmente, os Empregados envolvidos na supervisão de relatórios financeiros e seus Familiares⁴ estão proibidos de obter qualquer serviço fiscal ou outros junto ao auditor externo, independentemente de a Empresa ou outra pessoa pagar por tais serviços.

⁴ Para fins deste Código, "Familiares" são cônjuge, companheiro(a) ou outro membro familiar que reside no mesmo domicílio que você.

DEVERES PARA COM CLIENTES, ACIONISTAS, FORNECEDORES, CONCORRENTES E OUTRAS PESSOAS***Trate de forma justa e com boa-fé Clientes, acionistas, investidores, fornecedores, concorrentes e outras pessoas.***

Você deve se empenhar em tratar de forma justa os Clientes, acionistas, fornecedores, concorrentes e outras pessoas. Para preservar a nossa reputação e relacionamento com Clientes, acionistas, investidores, fornecedores, concorrentes e outras pessoas, os Empregados não devem se envolver em qualquer conduta ilegal ou antiética ao fazer negócios com Clientes, acionistas, investidores, fornecedores e concorrentes.

Gerencie o capital de Clientes como se fosse o seu próprio capital.

Como uma gestora global de ativos, a Empresa tem responsabilidades fiduciárias em gerir os ativos dos seus Clientes, que inclui, entre outros, fundos privados e emissores listados (coletivamente, “Clientes”). Você deve tomar cuidado para evitar até mesmo a aparência de impropriedade quando estiver se relacionando com Clientes e potenciais Clientes, e investidores (e potenciais investidores), ou ao desempenhar quaisquer atividades relacionadas. Nesse sentido, você deve evitar se envolver em qualquer atividade que possa resultar em um conflito de interesses real, potencial ou aparente, e evitar qualquer ação que possa ser percebida como uma quebra de confiança, a menos que tal atividade seja realizada de acordo com uma estrutura que foi divulgada e aprovada de maneira completa e justa pelas partes interessadas relevantes de acordo com os requerimentos legais e regulatórios aplicáveis. Um conflito de interesses para esta finalidade ocorre quando o interesse da Empresa predisponha, de forma consciente ou não, ou aparenta predispor a Empresa a prestar assessoria que não seja desinteressada aos nossos Clientes ou investidores em suas contas conosco.

COMUNICAÇÕES E MÍDIA***Utilize as diversas formas de comunicação ou ferramentas de trabalho disponibilizadas pela Empresa de forma adequada e correta.***

Todos os assuntos de negócios que requeiram comunicação eletrônica ou escrita devem ser conduzidos pelo sistema de e-mail da Empresa ou através de outros meios oferecidos e aprovados pela mesma. Você sempre deve usar nosso e-mail, internet, telefones e outras formas de comunicação adequada e profissionalmente. Todos os Empregados devem cumprir as políticas da Empresa referentes à segurança da informação. Embora entendamos a necessidade de uso limitado dessas ferramentas para fins pessoais, as mesmas não devem ser utilizadas excessivamente ou de forma a interferir ou prejudicar seu trabalho ou de seus colegas. Os Empregados não devem enviar e-mail contendo informações comerciais da Empresa para suas contas de e-mail pessoais, nem salvar uma cópia de informações comerciais da Empresa em seus computadores pessoais ou outros dispositivos eletrônicos que não sejam da Empresa. Ao utilizar os meios de comunicação e ferramentas de trabalho disponibilizados pela Empresa, tais como computadores e celulares, não espere que as informações enviadas ou recebidas sejam privadas. Sua atividade poderá ser monitorada e armazenada para assegurar que esses recursos sejam utilizados de forma adequada ou de acordo com a regulamentação aplicável.

Seja cauteloso ao utilizar Mídias Sociais.

A política de Mídias Sociais da Empresa dispõe que, a menos que você esteja expressamente autorizado, é terminantemente proibido comentar, fazer publicação sobre a Empresa, ou, de outro modo, discutir sobre a Empresa, seus Clientes, seus investidores (e dos clientes de seus investidores), seus empregados, seus valores mobiliários, investimentos e outros assuntos de negócios em todos os fóruns de mídia social, incluindo, mas não se limitando a, redes sociais, salas de chat, wikis, mundos virtuais e blogs (coletivamente, "Mídias Sociais"). Você é um representante da Brookfield quando estiver envolvido em atividades online e deve assegurar que seu comportamento online, incluindo em Mídias Sociais, seja apropriado e consistente com nossos valores. Para mais detalhes sobre o uso apropriado das Mídias Sociais, você deve consultar a política da Empresa referente à segurança da informação.

Não fale em nome da Brookfield, a menos que esteja autorizado a fazê-lo.

Como subsidiária de companhia de capital aberto no exterior, bem como tendo empresas investidas no Brasil com valores mobiliários negociados no mercado de capitais, é importante assegurar que a comunicação ao público seja: (a) tempestiva; (b) completa, verdadeira e simples; e (c) consistente e amplamente disseminadas, de acordo com todas as exigências legais e regulatórias aplicáveis.

Você não pode fazer declarações públicas em nome da Brookfield, a menos que tenha sido designado oficialmente como "porta-voz" da Empresa. Cada entidade controlada tem suas próprias políticas de divulgação pública, e caso você seja um conselheiro, diretor ou empregado dessas entidades (ou agindo em nome delas), deverá seguir tais políticas. Se algum membro da mídia, acionista, analista financeiro ou outro terceiro contatar você solicitando informações, ainda que informalmente, não responda, a menos que esteja autorizado a fazê-lo. Neste caso, encaminhe a solicitação ao seu superior ou a alguém no Departamento de Comunicação e Branding.

CONFLITOS DE INTERESSES E COMPORTAMENTO PESSOAL***Apresente comportamento pessoal que reforce uma imagem positiva sua e da Empresa.***

Seu comportamento pessoal, tanto dentro como fora do trabalho, deve reforçar uma imagem pública positiva sua, da Empresa e de suas atividades comerciais. É essencial usar o bom senso em todas as suas relações pessoais e comerciais.

Você deve evitar participar de quaisquer atividades que possam prejudicar a sua reputação ou a reputação da Brookfield e comprometer a relação de confiança entre você e a Empresa ou entre a Empresa e seus Clientes. Empregados que tenham agido de maneira imprópria estão sujeitos a medidas disciplinares cabíveis, inclusive demissão por justa causa.

Lembre-se de seus deveres perante a Brookfield ao participar de atividades externas pessoais; obtenha permissão antes de participar de atividades comerciais fora do escopo de sua função na Empresa.

A Empresa incentiva os Empregados a serem participantes ativos na sua comunidade. Ao se envolver em atividades pessoais, políticas ou atividades semelhantes, sejam elas com ou sem fins lucrativos, esteja consciente de que a sua participação em qualquer interesse externo não pode impedi-lo de exercer

adequadamente suas funções na Empresa e não deve entrar em conflito ou ser contrária aos interesses da Empresa. Além disso, assegure-se de que quando estiver envolvido nessas atividades você não fale ou atue em nome da Empresa, independentemente da causa ou posicionamento.

“Outras Atividades Comerciais”, doravante designadas simplesmente como “OAC”, incluem quaisquer atividades comerciais fora do escopo de sua função na Empresa, incluindo qualquer atividade como diretor, conselheiro, parceiro de outra organização comercial ou outras devidamente aprovadas, não importando se haverá compensação envolvida. Os Empregados devem receber aprovação do Presidente (Managing Partner, Chief Executive Officer) de sua unidade de negócio e do Diretor Jurídico e de Compliance (Managing Partner, Legal & Regulatory) da Empresa antes de aceitar uma OAC. Não é necessária aprovação prévia para a atuação em conselhos de instituições de caridade ou pequenas sociedades familiares e privadas que não tenham relação com a Empresa. Para maior clareza, não é necessária aprovação para a atuação em um conselho de uma empresa familiar que seja uma extensão de negócio pessoal; no entanto, a aprovação prévia é necessária para atuação em um conselho de uma empresa privada com operações significativas. Caso tenha dúvida em saber se você precisa obter permissão, pergunte ao Diretor Jurídico e de Compliance (Managing Partner, Legal & Regulatory).

Evite situações em que seus interesses pessoais entrem ou possam entrar em conflito com os interesses da Empresa, seus Clientes ou investidores.

Uma situação de conflito de interesses, para essa finalidade, ocorre quando o interesse particular de uma pessoa interfere, ou mesmo parece interferir, com os interesses da Empresa. Se você estiver envolvido em alguma atividade que impeça você de executar suas funções perante a Empresa de forma adequada ou que possa criar uma situação que afetaria sua capacidade de agir de forma objetiva, efetiva e no melhor interesse da Brookfield, você poderá estar diante de uma situação de conflito de interesses. Portanto, você deve colocar os interesses da Empresa em qualquer negócio acima de seus próprios interesses. Lembre-se que o interesse da Empresa inclui as obrigações da mesma para com seus Clientes.

Você também pode estar diante de uma situação de conflito de interesse ou de um potencial conflito de interesse devido a um "relacionamento pessoal próximo" com outro Empregado da Brookfield. Para garantir que esse tipo de relacionamento seja tratado de forma adequada e os possíveis conflitos de interesses sejam tratados de maneira apropriada e responsável, você deve informar a existência de tal relacionamento ao Departamento de Recursos Humanos.

Para os fins deste Código, um relacionamento pessoal próximo inclui, mas não se limita a, relacionamentos com parentes ou equivalentes (por exemplo, pai adotivo ou primo(a)), amigo próximo, cônjuge, noiva(o), parceira(o) por união estável ou qualquer outra pessoa com quem você está ou esteve em um relacionamento íntimo ou romântico.

A melhor forma de julgar se você pode ter uma situação de conflito de interesses é se perguntar se uma pessoa razoavelmente bem informada concluiria que seu interesse em um assunto, atividade ou relacionamento pessoal poderia, de algum modo, influenciar sua decisão ou desempenho no exercício de sua função pela Empresa.

Para evitar situações de conflito de interesses, identifique possíveis conflitos quando eles surgirem; contate o Departamento de Compliance caso não tenha certeza se um interesse específico ou uma atividade dá margem a uma situação de conflito, ou entre em contato com o Departamento de Recursos Humanos para informar qualquer relacionamento pessoal próximo que possa gerar um conflito. Os diretores devem

consultar o Comitê de Ética e Integridade da Brookfield Brasil. Além disso, se você tomar conhecimento de qualquer conflito ou potencial conflito envolvendo um Empregado, consulte o Departamento de Recursos Humanos, os Departamentos Jurídico ou de Compliance ou o Presidente da Brookfield Brasil (Managing Partner, Chief Executive Officer), conforme apropriado.

Não aproveite oportunidades da Empresa em benefício próprio.

Você está proibido de aproveitar em benefício próprio bens, ativos, oportunidades de negócio ou de investimentos que tomar conhecimento através de seu trabalho junto à Empresa. Você tem o dever perante a Brookfield de promover os interesses da Empresa quando uma oportunidade aparece. Adicionalmente, suas atividades de investimentos pessoais devem estar em conformidade com a Política de Investimentos Pessoais da Empresa.

AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO

Comprometa-se com o desenvolvimento de um ambiente de trabalho positivo e livre de discriminação⁵, violência⁶ e assédio⁷.

A Empresa não tolera discriminação e assédio no local de trabalho. Todos os Empregados devem garantir que a Empresa tenha um ambiente seguro e respeitoso, onde se dá grande valor à igualdade, justiça e dignidade. Para maiores informações sobre o compromisso da Empresa com o ambiente de trabalho positivo, consulte a Política de Ambiente de Trabalho Positivo.

É seu dever denunciar discriminação, violência e assédio.

Se você se sentir discriminado, vítima de violência ou assediado, ou tomar conhecimento de discriminação ou assédio, é seu dever denunciar. Um Empregado deve denunciar tais incidentes de acordo com a seção “Reportando Potenciais Violações ao Código” deste Código e/ou com a Política de Ambiente de Trabalho Positivo. Denúncias de discriminação, violência ou assédio serão levadas a sério e investigadas. Qualquer Empregado que praticar assédio, agindo ou ameaçando agir de forma violenta, ou discriminar outra pessoa, ou qualquer Empregado que, conscientemente, tolere a discriminação, violência ou assédio de outra pessoa, estará sujeito a medidas disciplinares, inclusive demissão.

⁵ “Discriminação” significa tratamento desigual ou diferente de um indivíduo ou grupo com base em características prescritas protegidas por lei, incluindo a negação de oportunidade ou assédio. Características prescritas normalmente incluem idade, cor, raça, religião, estado civil, ascendência, orientação sexual, nacionalidade, deficiência. Não importa se a discriminação é intencional, mas o efeito do comportamento que importa.

⁶ “Violência” no local de trabalho geralmente significa o exercício de força física por uma pessoa contra um Empregado que causa ou pode causar danos, lesões físicas ou doenças ao Empregado. Inclui uma tentativa de exercer força física contra um Empregado que possa causar danos, ferimentos ou doenças ao Empregado; e uma declaração ou comportamento que um empregado possa razoavelmente interpretar como uma ameaça que poderia causar danos, lesões físicas ou doenças.

⁷ “Assédio” geralmente significa uma série de condutas verbais ou físicas ofensivas que segregam uma pessoa contra a sua vontade, incluindo assédio sexual. Abrange uma ampla gama de comportamentos, desde abordagens sexuais diretas até insultos, piadas ofensivas ou deboches e até mesmo *bullying*. O assédio pode ocorrer de várias formas e pode, em algumas circunstâncias, não ser intencional. Independentemente da intenção, todo tipo de assédio afeta ou pode afetar negativamente o desempenho profissional individual ou o ambiente de trabalho como um todo e não é tolerado.

A Empresa terá o direito de tomar medidas disciplinares contra você, se deliberadamente você fizer acusações falsas sobre uma pessoa inocente; entretanto, você não enfrentará retaliação por fazer uma denúncia de boa-fé ou ajudar na averiguação de uma denúncia.

Comprometa-se em garantir a saúde e segurança dos Empregados.

Todos têm o direito de trabalhar em um ambiente seguro e saudável. Para tanto, devemos:

- a. Obedecer rigorosamente a todas as leis e procedimentos internos sobre saúde e segurança do trabalho;
- b. Não adotar comportamentos perigosos ou ilegais, incluindo quaisquer atos ou ameaças de violência;
- c. Não portar, distribuir ou estar sob a influência de substâncias ilícitas enquanto estiver em dependências da Empresa ou conduzindo negócios da mesma; e
- d. Não portar ou usar qualquer tipo de arma ou qualquer tipo de material inflamável nas dependências da Empresa ou a serviço da mesma, a não ser que expressamente autorizado em razão da sua atividade na Empresa.

Se você ou alguém que você conhece estiver em perigo imediato de lesão corporal grave, ligue para a polícia e depois comunique a ocorrência de acordo com a seção “Reportando Potenciais Violações ao Código” deste Código e/ou conforme a Política de Ambiente de Trabalho Positivo.

Direitos Humanos e Escravidão Contemporânea.

Estamos comprometidos em realizar negócios de uma forma ética e responsável, incluindo conduzir nossas atividades de uma forma que respeite e apoie a proteção dos direitos humanos através de:

- a. eliminação da discriminação no trabalho;
- b. proibição de trabalho infantil e trabalho forçado; e
- c. erradicação do assédio e do abuso físico e mental no local de trabalho.

Esforçamo-nos para integrar esses padrões em todas as nossas atividades comerciais, incluindo treinamentos, comunicações, contratos e processos de due diligence, conforme apropriado. Essas práticas se estendem às nossas interações com nossos principais fornecedores e outros parceiros comerciais.

Gestão Ambiental, Social e de Governança (“ESG”)

Nossos princípios de ESG estão incorporados em todas as nossas operações e nos ajudam a garantir que nosso modelo de negócios será sustentável pelo futuro. Eles incluem:

1. garantirmos o bem-estar e a segurança dos Empregados;
2. sermos bons assistentes nas comunidades em que operamos;
3. atenuarmos o impacto das nossas operações no meio ambiente; e
4. conduzirmos os negócios de acordo com os mais altos padrões éticos e legais/regulatórios.

As equipes de investimento devem considerar as questões de ESG nos procedimentos de due diligence, incluindo antissuborno e anticorrupção, saúde e segurança, e outras considerações de ESG. As equipes de investimento devem observar as diretrizes de due diligence de ESG (“ESG Due Diligence Guideline”) para garantir a avaliação dos riscos e oportunidades materiais de ESG, e potenciais estratégias de mitigação.

CONFORMIDADE COM LEIS, NORMAS, REGULAMENTOS E POLÍTICAS

Conheça e obedeça a todas as leis, normas, regulamentos e políticas aplicáveis a seu cargo.

O nosso negócio é altamente regulado e a Empresa está empenhada em cumprir as leis, regras, regulamentações e políticas aplicáveis. Todos nós devemos reconhecer nossas obrigações individuais, para compreender e cumprir as leis, regras, regulamentações e políticas que se aplicam a nós na execução de nossos deveres e funções, incluindo aquelas que se aplicam especificamente às empresas públicas, gestores de ativos e consultores de investimento, assim como leis com aplicação mais ampla, tais como proibições relativas à utilização de informação privilegiada e outras formas de abuso de mercado.

Muitas das atividades da Empresa são regidas por leis, normas, regulamentos e políticas que estão sujeitos a alterações. Se você tiver alguma dúvida sobre a aplicabilidade ou interpretação de determinadas leis, normas, regulamentos ou políticas relacionadas às suas atribuições na Brookfield você deve consultar os Departamentos Jurídico ou de Compliance da Empresa. Caso leis, costumes ou práticas locais entrem em conflito com este Código, você deve seguir as que forem mais rigorosas. Se tomar conhecimento que qualquer prática da Empresa pode ser ilegal, você tem o dever de comunicar tal fato. O não conhecimento das leis, normas e regulamentos em geral, não é defesa para justificar uma violação aos mesmos. Esperamos que você realize todos os melhores esforços para se familiarizar com as leis, normas, regulamentos e políticas que afetam suas atividades e as cumpra. Caso tenham alguma dúvida sobre a aplicabilidade ou interpretação de qualquer lei, norma, regulamento ou política você deve consultar os Departamentos Jurídico ou de Compliance da Empresa.

Não negocie ou aconselhe a negociação de valores mobiliários de empresas Brookfield, no Brasil ou no exterior, e de outras empresas de capital aberto se você tiver informações privilegiadas.

Enquanto estiver na Brookfield, você pode ter acesso a, ou conhecimento de informações confidenciais relevantes⁸ sobre a Brookfield, no Brasil ou no exterior, entidades controladas ou entidades de capital aberto relacionadas ou não relacionadas à Empresa. Você não pode usar essas informações em benefício próprio ou de terceiros, quer através da realização de uma transação pessoal, fornecimento de informação a terceiros (por exemplo, fornecendo informações para outros como parentes ou amigos), ou qualquer outra forma. Usar essas informações em benefício próprio ou de terceiros não só representa uma violação

⁸ A informação sobre uma entidade é “material” se existir uma probabilidade relevante de que um investidor com bom senso consideraria a informação importante para decidir se compraria, venderia ou manteria valores mobiliários dessa entidade, ou se pudesse ser razoavelmente esperado que a informação resultasse em uma mudança no preço de mercado ou no valor dos valores mobiliários. A informação é “não pública” até ser divulgada ao público e até ter decorrido um período de tempo adequado para os que os mercados de valores mobiliários analisem a informação. Caso não tenha certeza se a informação é material ou não pública, consulte o Departamento Jurídico ou o Departamento de Compliance para obter orientações.

deste Código que pode resultar na demissão imediata por justa causa, mas também representa uma violação grave das leis sobre valores mobiliários e sujeita os indivíduos envolvidos a responsabilidade civil e criminal.

As proibições de negociação com valores mobiliários na Brookfield podem ser aplicadas quando uma entidade da Brookfield está em um período de restrição trimestral relativo à divulgação de seus lucros, ou quando ela está em um período de restrição especial. Informações relativas aos períodos de restrição podem ser obtidas com o Departamento de Compliance.

Se você tiver dúvidas em relação às leis sobre valores mobiliários e negociação entre em contato com o Departamento Jurídico da Empresa.

Dependendo de sua função, você deve obter autorização prévia para negociar valores mobiliários ou evitá-las completamente.

De acordo com a Política de Investimentos Pessoais, há Empregados que se enquadram nas categorias de *Investment Access Persons*, *Access Persons* ou *Insiders*. Os *Investment Access Persons* são Empregados que estão ativamente envolvidos nas recomendações ou tomadas de decisões de investimentos regularmente. *Access Persons* são Empregados que estão envolvidos no aconselhamento para investimentos. Tanto os *Investment Access Persons* quanto os *Access Persons* são designados pelo grupo de Compliance da Brookfield. A terceira categoria inclui todos os Empregados que estão fisicamente situados em um escritório global da Brookfield com atividades de aconselhamento de investimentos, como designados pelo Departamento de Compliance ocasionalmente, e que não sejam considerados *Investment Access Persons* ou *Access Persons*. Esses Empregados são conhecidos como “*Insiders*”.

Os *Access Persons* e os *Insiders* devem obter autorização prévia para suas negociações (e de pessoas que morem na mesma residência) de valores mobiliários da Brookfield e de outras empresas. Todos os conselheiros que não forem Empregados devem obter autorização prévia apenas para negociar valores mobiliários da Brookfield.

Investment Access Persons e pessoas que morem na mesma residência, em geral, estão proibidos de fazer negócios pessoais com quaisquer valores mobiliários de outras empresas. Essas pessoas devem delegar suas operações em valores mobiliários de outras empresas a um terceiro com total poder discricionário para tomada de decisão de investimento. Para obter mais informações sobre como obter uma aprovação prévia em negociações de valores mobiliários pessoais consulte a Política de Investimentos Pessoais. De modo geral, esses tipos de contas sobre as quais você não tem nenhum arbítrio devem ser gerenciados por terceiros independentes que não sejam seus familiares.

Para mais informações sobre aprovações prévias para negociação de valores mobiliários e atividades de negociação em contas discricionárias de terceiros, consulte a Política de Investimentos Pessoais.

Não negocie, prometa, ofereça, viabilize, pague, autorize, proporcione ou receba suborno, inclusive “pagamentos facilitadores”.

Valorizamos nossa reputação de conduzir negócios com honestidade e integridade. É vital manter esta reputação uma vez que gera confiança no nosso negócio com clientes, acionistas, investidores, fornecedores, concorrentes e outras pessoas, o que significa ser bom para os negócios.

Não negociamos, prometemos, oferecemos, viabilizamos, pagamos, autorizamos, proporcionamos ou recebemos pagamentos de subornos em benefício de nossas atividades, direta ou indiretamente, e você não está autorizado a fazê-lo ou autorizar que terceiros façam isso em nome da Brookfield. Temos tolerância zero a situações de suborno e outros atos de corrupção. Este compromisso com a honestidade e integridade vem dos níveis mais altos de nossa Empresa e esperamos que você atenda aos mesmos padrões elevados. Suborno é qualquer coisa de valor que é oferecida, prometida, dada ou recebida para influenciar indevidamente uma decisão ou para obter uma vantagem indevida ou desleal para efeito de promoção, valorização, obtenção ou retenção de negócios. O suborno nem sempre ocorre através de pagamentos em dinheiro e pode assumir outras formas, incluindo presentes, viagens, hospitalidade, contribuições políticas, doações de caridade, oportunidades de emprego, estágios e trabalho temporário. Pagamentos facilitadores⁹ também são uma forma de suborno e, portanto, proibidos. Para mais detalhes consulte o Programa e a Política Antissuborno e Anticorrupção da Empresa.

Siga as normas da Empresa para dar ou receber brindes, presentes e entretenimentos.

Presentes e entretenimentos dados ou recebidos de pessoas que têm uma relação comercial com a Empresa são geralmente aceitos se os mesmos tiverem valor modesto, apropriado à relação comercial, e não criem a ideia de inadequação ou possível situação de conflito de interesses. Nenhum pagamento em dinheiro ou equivalente a dinheiro (por exemplo, cheque, vale presente) deve ser feito ou recebido. Os Empregados que não cumprirem esses requisitos podem ser obrigados a reembolsar a Empresa o valor de quaisquer presentes ou benefícios dados ou recebidos. Para mais detalhes consulte a Norma de Brindes, Presentes, Entretenimento e Viagens da Empresa.

Restrições nas doações para candidatos ou partidos políticos.

Em determinadas jurisdições, doações políticas feitas em nome da Empresa são proibidas. No Brasil, as pessoas jurídicas, de acordo com a legislação em vigor, estão proibidas de realizar doações políticas.

Doações políticas feitas por um Empregado em nome próprio devem estar em conformidade com as leis locais e regulamentos aplicáveis. No Canadá, doações políticas feitas em nome da Empresa são proibidas. Nos EUA, por exemplo, várias leis e regulamentos federais, estaduais e municipais impõem restrições e regras específicas sobre contribuições a partidos políticos, tanto as feitas em nome da Empresa quanto às feitas por pessoas físicas em nome da própria pessoa, as quais podem impor penalidades consideráveis sobre a Empresa devido a violações. Para garantir que não violemos a legislação referente a doações políticas em qualquer país, todas as doações políticas, independentemente do seu valor, feitas em nome da Empresa (direta ou indiretamente), devem ser aprovadas previamente pelo Presidente da Empresa. As políticas regionais de contribuições a partidos políticos devem ser consultadas e seguidas antes de que qualquer contribuição a partido político seja feita em nome da Empresa ou por pessoas físicas e/ou seus Familiares em nome próprio.

⁹ Pagamentos facilitadores são pequenos pagamentos feitos para garantir ou acelerar ações rotineiras ou, de outra forma, induzir funcionários públicos ou terceiros a realizar ações de rotina que são obrigados a realizar, como emissão de licenças, controles de imigrações ou liberar bens retidos na alfândega. Isto não inclui taxas administrativas legalmente aplicáveis. Empregados não estão autorizados a fazer qualquer pagamento facilitador, e devem assegurar de que terceiros, incluindo agentes e outros consultores, não façam tais pagamentos em nosso nome.

Devemos prevenir o uso das nossas operações para fins de lavagem de dinheiro ou qualquer atividade que facilite a lavagem de dinheiro, o financiamento ao terrorismo ou outras atividades criminais.

A Empresa está fortemente comprometida em prevenir o uso de suas operações para lavagem de dinheiro, o financiamento ao terrorismo ou outras atividades criminais e tomará as ações apropriadas a fim de respeitar as leis brasileiras e internacionais de prevenção e combate à lavagem de dinheiro. Temos tolerância zero para lavagem de dinheiro. Em relação a isto, cada uma das unidades de negócio da Empresa, com seus respectivos Departamentos Jurídicos, é responsável pelo desenvolvimento e implementação de um programa visando evitar a lavagem de dinheiro e as sanções econômicas provenientes, com o intuito de gerenciar adequadamente os riscos de seu negócio nesta área. Entre outras coisas, a Empresa manterá programas para garantir que os investidores em veículos gerenciados pela Brookfield sejam adequadamente selecionados e verificados e outras atividades de negócio da Empresa estejam em conformidade com as leis de combate à lavagem de dinheiro e requerimentos aplicáveis.

Você deve considerar seus direitos e obrigações ao fornecer informações às autoridades governamentais.

Seja durante ou após o seu vínculo contratual com a Brookfield, você poderá ser contatado por autoridades governamentais (por exemplo, forças policiais, órgãos fiscalizadores/reguladores, etc.) que estejam buscando informações confidenciais de você, as quais você obteve através de seu relacionamento com a Brookfield. Independentemente da sua capacidade de responder aos questionamentos, é altamente recomendável que, para sua própria proteção, você não fale com as autoridades sem primeiro procurar assessoria jurídica sobre os seus direitos e obrigações. Nesta situação, você poderá entrar em contato com o Departamento Jurídico, que poderá ajudá-lo a obter assessoria jurídica para assisti-lo.

Não obstante o aqui exposto, nada neste Código o proíbe ou restringe de forma alguma de fornecer informações a uma autoridade governamental, nos termos dos regulamentos aplicáveis.

Você tem obrigação de relatar internamente em caso de ser condenado por um delito grave ou contravenção.

Nossa reputação como um gestor global de ativos alternativos depende da reputação dos indivíduos que atuam como Empregados em nossa Empresa. Nosso processo de seleção na Brookfield é criterioso. A partir do momento que ingressar na Brookfield, esperamos que você continue a aderir aos princípios de franqueza, honestidade e transparência. Se, a qualquer momento, enquanto você estiver associado à Empresa, você for condenado por um crime, contravenção (ou que tenha sido sujeito a qualquer condenação semelhante em qualquer jurisdição) ou estiver envolvido em alguma conduta que considere relevante para sua reputação, você tem a obrigação de relatar tal fato ao Departamento Jurídico e ao seu superior, para que possa ser documentada de maneira apropriada.

REPORTANDO POTENCIAIS VIOLAÇÕES AO CÓDIGO

Você deve fazer denúncias de boa-fé.

Reportar os fatos internamente é fundamental para o sucesso da Empresa, além de ser a conduta esperada e valorizada. Você está obrigado a ser proativo e comunicar prontamente qualquer violação ou

suspeita de violação a este Código ou qualquer comportamento ilegal ou antiético ou má conduta que você tome ciência ou que esteja envolvido. Ao fazer uma denúncia, você deve incluir detalhes específicos e documentação suporte, sempre que possível, a fim de permitir apuração adequada sobre a conduta relatada. Alegações vagas, não específicas ou não suportadas são mais difíceis de serem tratadas.

Você tem a obrigação de reportar má conduta concreta ou potencial ou violações deste Código prontamente ao seu superior imediato, já que ele geralmente está em melhor posição para resolver a questão. Alternativamente, você pode contatar o Departamento de Recursos Humanos ou você **também pode relatar a questão ao Comitê de Ética e Integridade da Brookfield Brasil para reportar uma possível ou concreta má conduta ou violação a este Código, ou se você tiver qualquer questão específica ou geral**. Os administradores devem relatar prontamente as violações ao Diretor de Auditoria Interna (Senior Vice President, Internal Audit) da Empresa.

Se você tiver dúvidas sobre as leis de valores mobiliários ou sobre a política de denúncia de irregularidades da Empresa, entre em contato com o Departamento Jurídico da Empresa.

No caso de você não querer denunciar violações ao seu superior imediato, ao Departamento de Recursos Humanos ou ao Comitê de Ética e Integridade, você sempre pode fazer uma denúncia através do Canal Confidencial.

O Canal Confidencial é gerenciado por uma empresa terceira independente da Empresa, o que garante a confidencialidade e, se desejado, anonimato no relato de suspeita de atitudes antiéticas, ilegais ou comportamento inadequado. O telefone de contato do Canal Confidencial funciona gratuitamente 24 horas por dia, 7 dias por semana, através de e-mail, telefone e website. As informações para acesso do Canal Confidencial podem ser encontradas na seção “Informações de Contato” deste Código. Se você optar por fazer uma denúncia anônima, o anonimato será preservado ao máximo possível conforme permitido pela legislação aplicável.

Todas as denúncias serão mantidas em sigilo e serão tratadas de forma adequada.

O sigilo das denúncias e reclamações relatadas será mantido ao máximo, mas de maneira compatível com as necessidades de se conduzir uma apuração adequada e de acordo com a lei. Você pode querer se identificar para facilitar nossa apuração. Entretanto, você pode fazer a denúncia ou reclamação de maneira anônima por meio dos canais existentes.

A pessoa que receber a denúncia deve registrar o recebimento, documentar como a situação foi tratada e informar, por escrito, à auditoria interna, que deverá manter o registro. O Diretor de Auditoria Interna (Senior Vice President, Internal Audit) irá relatar toda a conduta ilegal e antiética em violação deste Código ao Comitê de Ética e Integridade da Brookfield Brasil e ao Auditor Chefe de Auditoria Interna em Toronto e externamente, de acordo com as leis aplicáveis.

A Brookfield proíbe retaliações contra qualquer pessoa que denuncie de boa-fé suspeitas de violação deste Código ou de qualquer lei ou regulamentação.

Nenhuma represália ou retaliação será tomada contra qualquer pessoa que realizou uma denúncia ou reclamação de boa-fé e com convicção razoável de que violação a este Código ou de qualquer outra lei ou regulamentação ocorreu, está ocorrendo ou irá ocorrer; entretanto, fazer uma denúncia não o absolve (se estiver envolvido) ou a qualquer pessoa por violação ou suspeita de violação a este Código. A Empresa

se reserva o direito de aplicar medidas disciplinares caso você faça uma denúncia fornecendo informações falsas ou fizer uma acusação que sabe ser falsa. Isso não significa que as informações que você fornecer devem ser corretas, mas isso significa que você deve acreditar razoavelmente que a informação é verdadeira e demonstra ao menos uma possibilidade de violação deste Código. Se você entender que foi tratado de maneira injusta ou está sofrendo represálias ou retaliações após sua denúncia, você deve registrar sua denúncia diretamente com o seu superior imediato, com o Departamento de Recursos Humanos, com o Departamento Jurídico ou com o Comitê de Ética e Integridade ou através do próprio Canal Confidencial.

MEDIDAS LEGAIS E DISCIPLINARES PARA VIOLAÇÕES AO PRESENTE CÓDIGO

Reservamo-nos o direito de tomar as medidas legais e disciplinares cabíveis para as violações ao presente Código. Isto pode resultar em demissão imediata por justa causa e, conforme o caso, poderão ser instaurados procedimentos legais contra você.

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE

Ao ingressar na Brookfield, cada Empregado que está sujeito a este Código receberá uma cópia do presente Código e dos normativos mencionados neste Código, bem como será solicitada a leitura e declaração do recebimento deste documento. Tal declaração deverá ser mantida pelo Departamento de Compliance. Será solicitado ainda, anualmente, que o Empregado confirme estar aderente a este Código, às políticas e normas da Empresa.

A assinatura anual da Declaração de Conformidade com o Código deverá ser uma condição para a continuidade do vínculo empregatício ou do seu relacionamento, no caso de trabalhadores temporários, com a Empresa.

DISPENSA

A dispensa do cumprimento do presente Código somente será concedida em circunstâncias muito excepcionais. Uma dispensa do cumprimento deste Código para os Empregados da Empresa (exceto o Presidente ou o Executive Chairman) devem ser aprovadas pelo Presidente da Brookfield Brasil e uma dispensa para o Presidente ou para o Executive Chairman deve ser aprovada pelo Presidente da Brookfield Asset Management Inc. Quaisquer dispensas ao cumprimento deste Código (ou instrumento similar) para o Empregado de uma entidade controlada deverá ser aprovada de acordo com as políticas da mesma, de forma consistente com este Código.

ALTERAÇÕES

O Comitê de Ética e Integridade da Brookfield Brasil revisa e aprova este Código pelo menos uma vez ao ano e é o responsável final pelo controle do cumprimento deste Código.

ANEXO A - INFORMAÇÕES DE CONTATO

CANAL CONFIDENCIAL

0800 777 0772

<http://www.canalconfidencial.com.br/brookfield>

canalconfidencial@brookfield.com

CONTATOS INTERNOS DA BROOKFIELD BRASIL

Comitê de Ética e Integridade da Brookfield Brasil

Av. Antonio Gallotti, S/N, Edifício Pacific Tower, Bloco 2, 2º andar - Barra da Tijuca - Rio de Janeiro, RJ -
CEP: 22775-029

E-mail: ceibrb@brookfield.onmicrosoft.com

Diretor Jurídico e de Compliance (Managing Partner, Legal & Regulatory)

Paulo Garcia

Av. Antonio Gallotti, S/N, Edifício Pacific Tower, Bloco 2, 2º andar - Barra da Tijuca - Rio de Janeiro, RJ -
CEP: 22775-029

Tel: +55 21 3725-7780 | E-mail: paulo.garcia@brookfield.com

Diretor de Auditoria Interna (Senior Vice President, Internal Audit)

Marcos Kovacs

Brookfield Corporate Audit Services (Brasil)

Av. das Nações Unidas, 14.261, Edifício W Torre Morumbi, Ala B, 20º andar - Morumbi - São Paulo, SP -
CEP: 04794-000

Tel: +55 11 2540-9372 | E-mail: marcos.kovacs@brookfield.com

Gerente de Compliance (Manager, Legal & Regulatory)

Viviane Almeida

Av. Antonio Gallotti, S/N, Edifício Pacific Tower, Bloco 2, 2º andar - Barra da Tijuca - Rio de Janeiro, RJ -
CEP: 22775-029

Tel: +55 21 3725-7728 | E-mail: viviane.almeida@brookfield.com

CONTATOS DA BROOKFIELD ASSET MANAGEMENT

BAM Hotline

0800 891-3867

Auditor Interno Chefe

Richard Maingot

Brookfield Corporate Audit Services (Global)

Brookfield Place

181 Bay Street, Suite 300 - M5J2T3 - Toronto, Ontario

Tel: +1-416 369 2741 | E-mail: richard.maingot@brookfield.com

NOTIFICAÇÃO AO LEITOR

A Empresa se reserva o direito de, no todo ou em parte, modificar, suspender ou revogar este Código e quaisquer políticas relacionadas, procedimentos e programas a qualquer tempo. A Empresa também se reserva o direito de interpretar e alterar este Código e suas políticas segundo seu próprio critério. Quaisquer alterações ao presente Código serão divulgadas e relatadas conforme exigido por lei.

A Empresa emprega Empregados sindicalizados. Se este Código conflitar com uma previsão específica de um acordo ou convenção coletiva que rege salários, termos e/ou condições de trabalho para Empregados que fazem parte ou são representados por sindicatos, o acordo ou convenção coletiva prevalecerá sobre este Código. Se um acordo ou convenção coletiva for omissivo em relação a alguma parte deste Código, ou se este Código suplementa um acordo ou convenção coletiva, os Empregados que fazem parte ou são representados por sindicatos devem respeitar este Código.

Nem este Código, nem quaisquer políticas mencionadas pelo mesmo, conferem quaisquer direitos, privilégios ou benefícios a Empregado, ou criam direito de manutenção do vínculo empregatício com a Empresa, estabelecem condições empregatícias ou criam, expressa ou implicitamente, vínculo empregatício de qualquer espécie entre Empregados e a Empresa. Além disso, este Código não modifica o vínculo empregatício entre os Empregados e a Empresa.

Este Código está divulgado no nosso website e/ou intranet. A versão do presente Código divulgada no nosso website e/ou intranet poderá estar mais atualizada e substituir qualquer versão impressa no caso de haver alguma discrepância entre a versão impressa e o que estiver disposto no nosso website e/ou na intranet.