
MENSAGEM DA LIDERANÇA

Para todos os conselheiros, diretores e Empregados das empresas da Brookfield no Brasil.

Prezadas e prezados,

A Brookfield é uma gestora de ativos reconhecida globalmente pela sua governança sólida e pela atuação conforme as melhores práticas de integridade. Fazemos gestão de mais de US\$ 900 bilhões em cerca de 30 países. No Brasil, nosso portfólio compreende mais de R\$ 190 bilhões em ativos sob gestão em setores essenciais para a economia. Com o nosso crescimento contínuo e a chegada de novos colaboradores às equipes a cada ano, é essencial que todos estejam perfeitamente alinhados com nossos valores e operem seguindo os mais altos padrões éticos.

O Código de Conduta Ética da Brookfield ("Código") é uma das ferramentas que temos para reforçar nosso compromisso em atuar com ética e em conformidade com os requerimentos legais e regulatórios aplicáveis. Assim, convido a todos para uma leitura atenta do nosso Código.

A adesão ao Código não só protege nossa empresa em termos legais e regulatórios, mas também reforça nosso compromisso com a transparência e a integridade que nossos Clientes, parceiros e a sociedade esperam de nós. Este compromisso se perpetua desde os níveis mais altos da nossa empresa e deve se estender a todos que compartilham do nosso ambiente.

Se tiverem dúvidas após a leitura do Código de Conduta Ética, conversem com as lideranças de suas áreas. O Diretor Jurídico e de Compliance e o Comitê de Ética e Integridade da Brookfield no Brasil também estão à disposição para esclarecimentos adicionais.

Agradeço a todos pela dedicação e cuidado em preservar os princípios éticos nas nossas atividades.

Roberto Perroni
Country Head da Brookfield no Brasil

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

2024

RESUMO DOS PRINCÍPIOS DO CÓDIGO¹

PROTEÇÃO DOS ATIVOS DA EMPRESA

- Geralmente temos informações confidenciais e sensíveis sobre a Brookfield, outras empresas, nossos Clientes² e investidores, bem como dos nossos conselheiros, diretores e Empregados. Preservar a integridade dessas informações é vital para o nosso negócio e reputação, e é necessário para o cumprimento das obrigações previstas nas leis de proteção de dados.
- As comunicações eletrônicas relacionadas às atividades de negócios não podem ser realizadas por meio de sistemas de comunicação eletrônica que não foram especificamente aprovados para tais atividades, incluindo (entre outras) contas de e-mail pessoais, aplicativos de mensagens pessoais, fóruns de bate-papo não aprovados e mídias sociais.
- Os Empregados devem concluir o treinamento obrigatório sobre privacidade e proteção de dados e tomar as medidas possíveis para mitigar riscos à segurança cibernética, mantendo-se alertas em relação a abertura de anexos ou a clicar em links suspeitos.

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 nossas comunicações e outras divulgações ao mercado sejam verdadeiras e precisas.

DEVERES PERANTE AS PARTES INTERESSADAS

- Na Brookfield, reputação é tudo e 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, é preciso ter cuidado com as comunicações escritas realizadas através dos sistemas de informações da Empresa, e-mails e aplicativos de mensagens, uma vez que estes registros são permanentes.
- Certifique-se de que todas as suas atividades online, incluindo seu uso de mídias sociais, sejam apropriadas e alinhadas ao perfil da Brookfield.

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

² “Clientes” incluem, entre outros, fundos privados e emissores listados.

CONFLITOS DE INTERESSES E COMPORTAMENTO PESSOAL

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

AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO

- Valorizamos a diversidade, a igualdade e a inclusão, e devemos contribuir para ajudar a criar um ambiente de trabalho respeitoso, em que todos se sintam seguros, incluídos e produtivos.
- 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 aquelas aplicáveis às suas atividades de forma a cumpri-las e, o desconhecimento das mesmas, não é uma justificativa.
- A Empresa possui políticas empresariais com as quais você deve estar familiarizado, uma vez que elas direcionam nossas atividades comerciais, práticas de negócios e outras condutas enquanto atuamos em nome 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. Preservar nossa cultura corporativa e assegurar conformidade com obrigações legais, regulatórias e fiduciárias, é essencial para a Empresa e, seguindo o Código, você contribuirá para isso.

QUEM DEVE SEGUIR O CÓDIGO?

Todos os Empregados da Brookfield no Brasil, estagiários e terceiros, atuando em nome da Empresa e cada uma de suas respectivas subsidiárias, que não tenham adotado seus próprios Códigos de Conduta ou outras políticas consistentes com as disposições deste Código.

QUAIS SÃO AS SUAS RESPONSABILIDADES?

Você tem duas responsabilidades. Primeira, você deve seguir todos os aspectos deste Código e reiterar o seu comprometimento anualmente. Segunda, 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 sobre a 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 ou as políticas e diretrizes da Empresa pode causar diversas consequências. Como Empregado, você poderá ser advertido ou sofrer outra ação disciplinar, incluindo a rescisão do seu contrato de trabalho com a Empresa por justa causa. Se você for um conselheiro ou diretor estatutário, uma violação pode acarretar a 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	10
DEVERES PARA COM CLIENTES, ACIONISTAS, FORNECEDORES, CONCORRENTES E OUTRAS PESSOAS	11
COMUNICAÇÕES E MÍDIA.....	11
CONFLITOS DE INTERESSES E COMPORTAMENTO PESSOAL.....	13
AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO	15
GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE	16
CONFORMIDADE COM LEIS, NORMAS, REGULAMENTOS E POLÍTICAS	17
REPORTANDO POTENCIAIS VIOLAÇÕES AO CÓDIGO	22
MEDIDAS LEGAIS E DISCIPLINARES PARA VIOLAÇÕES AO PRESENTE CÓDIGO	23
DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE.....	23
DISPENSA	23
ALTERAÇÕES	24
ANEXO A - INFORMAÇÕES DE CONTATO.....	25
NOTIFICAÇÃO AO LEITOR.....	26

INTRODUÇÃO

Este Código de Conduta Ética (“Código”) se aplica a todos os conselheiros, diretores, Empregados, trabalhadores temporários³ e estagiários (todos em conjunto definidos neste Código como “Empregados”) da Brookfield no Brasil, 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 Código⁴.

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 empenhamos 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 as 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 (atualizados e/ou substituídos de tempos em tempos). O presente Código faz referência a algumas políticas e programas corporativos que devem ser lidos em conjunto com este Código⁵:

- Programa e Política Anticorrupção e Antissuborno;
- Programa e Política de Privacidade e Proteção de Dados;
- Política de Segurança da Informação;
- Política de Investimentos Pessoais;
- Política de Ambiente de Trabalho Positivo;
- Política de Direitos Humanos e Combate à Escravidão Moderna
- Política de Comunicação
- Política de Despesas de Viagem e Entretenimento
- Norma de Alçadas e Limites;

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Todas as políticas, normas e programas aludidos no Código estão disponíveis na intranet.

- Norma de Avaliação de Riscos de Compliance;
- Norma de Prevenção à Lavagem de Dinheiro;
- Norma de Brindes, Presentes, Entretenimento, Viagens e Contribuições de caridade;
- Norma de Conflito de Interesses e Confidencialidade.

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 violará 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 autorizadas pela Empresa 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 a Política de Viagens.

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. Todos os Empregados deverão concluir o treinamento obrigatório sobre privacidade e proteção de dados e tomar as medidas possíveis para mitigar riscos à segurança cibernética, mantendo-se alertas em relação a abertura de anexos ou links. Consulte o Programa de Privacidade e Proteção de Dados para obter informações adicionais sobre como proteger dados confidenciais e pessoais. Enquanto estiver na Brookfield, se tomar conhecimento de informações

confidenciais da Empresa ou sobre outra entidade que você sabe ou suspeita terem sido inadvertidamente divulgadas, entre imediatamente 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 indivíduos de dentro e de fora da organização para as quais possui base legal para obter. Isso é necessário para operar nossos negócios de forma eficaz e eficiente. Dados pessoais⁶ podem incluir, entre outros, informações pessoais sensíveis, médicas e financeiras. A Empresa toma todas as medidas cabíveis para manter apenas dados pessoais que sejam necessários e em conformidade com nosso Programa de Privacidade e Proteção de Dados.

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 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.

Geralmente, em sua rotina, a Empresa pode vir a transferir dados pessoais entre jurisdições nas quais opera, inclusive fora da Área Econômica Europeia, Reino Unido, Brasil, China, Hong Kong, Japão, Coreia do Sul, Centro Financeiro Internacional de Dubai, Singapura ou Arábia Saudita. Se você transferir dados pessoais para fora de algumas dessas jurisdições, 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 estejam protegidos de maneira consistente com as medidas de privacidade e proteção adotadas pela Empresa nessas jurisdições, bem como, em qualquer hipótese, em conformidade com as leis de proteção de dados aplicáveis.

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

⁶ "Dados pessoais" têm o significado fornecido neste documento e em qualquer termo semelhante na legislação de proteção e privacidade de dados em vigor.

Toda propriedade intelectual pertence à Empresa.

Durante seu vínculo empregatício ou contratual, ao executar o seu trabalho, 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 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 de negócios, seguindo as diretrizes estabelecidas em quaisquer políticas de retenção e 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.

Certifique-se de que ferramentas de inteligência artificial (IA) sejam usadas adequadamente.

Ferramentas de IA, como ChatGPT, Bard, Bing, Ernie e outros produtos com modelos de linguagem pré-treinada são ferramentas poderosas que podem beneficiar nossos negócios, se usadas adequadamente. O uso dessas ferramentas, no entanto, pode apresentar riscos significativos relacionados à proteção de informações confidenciais e a confiabilidade dos resultados gerados pela IA.

Qualquer informação inserida em uma ferramenta de IA é incorporada ao modelo. Isso cria o potencial para que as informações e dados sejam de propriedade do fornecedor do produto e para que tais informações sejam compartilhadas com outros usuários fora da organização. Além disso, uma ferramenta de IA é limitada aos dados disponíveis para seu desenvolvimento. Isso significa que se esses dados estiverem incompletos ou desatualizados, pode fazer com que o modelo forneça informações imprecisas ou não confiáveis.

Conforme estabelecido abaixo, informações confidenciais, não públicas ou pessoais não devem ser compartilhadas com ferramentas de IA. Isso inclui informações relacionadas a:

- Indivíduos específicos,
- Brookfield, incluindo nossos Clientes, fornecedores, investidores, contrapartes ou empresas investidas, e
- Informações protegidas por registros de patente ou direitos autorais.

Não obstante o acima exposto, informações confidenciais, não públicas, privadas e/ou de propriedade da Empresa podem ser compartilhadas com ferramentas de IA que foram explicitamente aprovadas e

disponibilizadas para uso confidencial e interno pela Equipe de Serviços de Tecnologia da Brookfield, sujeito a tais diretrizes e/ou políticas que possam existir.

Além disso, qualquer resultado gerado por uma ferramenta de IA, ainda que tenha sido aprovada pela Equipe de Serviços de Tecnologia, deve ser cuidadosamente revisado e avaliado para atestar sua qualidade e precisão. A Brookfield e seus Empregados permanecem responsáveis pela qualidade e precisão destes resultados, incluindo qualquer julgamento ou tomada de decisão com base nos mesmos.

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, induzir a erro ou usar meios escusos contra 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 Familiares⁷ estão proibidos de obter qualquer serviço fiscal, ou de outra natureza, junto ao auditor externo, independentemente de a Empresa ou outra pessoa pagar por tais serviços.

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, investidores, 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.

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

A Empresa tem responsabilidades fiduciárias em gerir os ativos dos seus 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) em contas de Clientes, 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 os interesses da Empresa interferem ou aparentemente possam interferir nos interesses dos investidores na qualidade de Clientes da Empresa.

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 e/ou através de outros⁸ meios oferecidos e aprovados pela mesma. Estes meios devem ser instalados pela Equipe de Serviços de Tecnologia da Brookfield. 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

⁷ Para fins deste Código, "Familiares" são cônjuge, companheiro(a) ou outro membro familiar que reside no mesmo domicílio que você.

⁸ Os sistemas atualmente aprovados pela Brookfield incluem: Brookfield's Bloomberg Chat, Microsoft Teams, Cisco Jabber, WaCom by WeChat, WhatsApp Business e Kakao Talk. Sistemas adicionais podem ser aprovados oportunamente.

colegas. As comunicações eletrônicas relativas às atividades de negócios não podem ser realizadas por meio de sistemas de comunicação eletrônica que não tenham sido especificamente aprovados para tais atividades, incluindo, mas não se limitando a contas de e-mail e aplicativos de mensagens de texto pessoais, mídias sociais, entre outras.

Os Empregados não devem enviar e-mails contendo informações comerciais da Empresa para suas contas de e-mail pessoais, nem salvar cópias de informações comerciais da Empresa em seus computadores pessoais ou outros dispositivos eletrônicos, sistemas e aplicativos que não sejam aprovados pela 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. Consulte o aviso de Privacidade e Proteção de Dados.

Os Empregados devem manter o ID de login e a senha da empresa seguros e não compartilhar tais credenciais com ninguém (interna ou externamente). Adicionalmente, os Empregados devem ter cuidado ao utilizar o sistema de e-mails da Empresa, outros sistemas e dispositivos, para assegurar que nenhum vírus, *malware* ou similares sejam introduzidos nos sistemas ou nos dispositivos da Empresa, inclusive evitando clicar em links de e-mails de *phishing*. Devem ser cautelosos com táticas de engenharia social (incluindo e-mails, mensagens de voz e *phishing* baseado em texto), pois podem manipular a confiabilidade das informações e comprometer a segurança de nossa organização. Devem ainda ter cuidado especial ao abrirem e-mails não solicitados de fontes desconhecidas ou e-mails de aparência suspeita.

Sempre relate todas as mensagens suspeitas usando o botão 'Denunciar mensagem – Report Message' no Microsoft Outlook. Relate imediatamente qualquer atividade incomum ou suspeita à Equipe de Segurança da Informação (infosec@brookfield.com). Sua vigilância é fundamental para garantir a integridade dos nossos sistemas, especialmente ao utilizar nossos equipamentos/dispositivos de TI fora do local de trabalho. Nossos sistemas contêm informações confidenciais e sujeitas às leis de proteção de dados. Essas informações devem ser tratadas com extremo cuidado e conforme a nossa Política e o nosso Programa de Proteção de Dados.

Seja cauteloso ao utilizar Mídias Sociais.

A Política de Comunicação 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.

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.

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. A não ser que haja alguma exigência regulatória, 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 (RH).

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 Discriminação⁹, Violência¹⁰ e Assédio¹¹.

A Brookfield está empenhada em promover a igualdade de oportunidades e a diversidade no local de trabalho. Valorizamos a diversidade, igualdade e inclusão, e devemos contribuir para manter nosso ambiente de trabalho positivo e respeitoso, onde todos se sintam seguros, incluídos e produtivos. 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” 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.

Queremos criar uma cultura que incentive o reporte de qualquer situação relacionada a discriminação, violência e assédio, pois entendemos que, para erradicar esses comportamentos, relatar tais situações é essencial.

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 de todos no ambiente de trabalho.

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

⁹“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.

¹⁰“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.

¹¹“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. 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.

GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE

Nossa estratégia de Sustentabilidade está centrada em apoiar a resiliência dos negócios e criar valor para nossos investidores e partes interessadas – agora e no futuro. Gerenciamos nossos investimentos com integridade, combinando objetivos econômicos com cidadania responsável. Isto é consistente com a nossa filosofia de conduzir negócios com perspectivas de longo prazo de uma forma sustentável e ética. Isto também requer operar com princípios e práticas robustas de sustentabilidade, mantendo foco em integrá-los em tudo o que fazemos. Nossa Política de Sustentabilidade descreve nossa abordagem sobre o tema, que se baseia nas seguintes orientações e princípios:

1. Atenuar o impacto de nossas operações no meio ambiente:
 - a. Esforçarmo-nos para minimizar o impacto ambiental das operações e melhorar o uso eficiente de recursos ao longo do tempo.
 - b. Apoiarmos o objetivo de Emissão Zero de Gases de Efeito Estufa até 2050 ou antes.
2. Garantir o bem-estar e a segurança de todos no ambiente de trabalho:
 - a. Fomentarmos um ambiente de trabalho saudável baseado no respeito aos direitos humanos, na valorização da diversidade e tendo tolerância zero à discriminação, violência ou assédio no local de trabalho.
 - b. Operarmos com as melhores práticas de saúde e segurança para apoiarmos a meta de zero incidentes graves de segurança.
3. Manter práticas robustas de governança:
 - a. Operarmos com os mais altos padrões éticos ao conduzirmos as atividades de negócios de acordo com o nosso Código de Conduta Ética.

- b. Mantermos fortes relações com as partes interessadas através da transparência e engajamento ativo.

4. Cidadania corporativa:

- a. Nos esforçar para garantir que os interesses, segurança e o bem-estar das comunidades em que operamos, estejam integrados às nossas decisões de negócios.
- b. Apoiarmos a filantropia e o voluntariado por nossos Empregados.

Nosso Protocolo de Due Diligence de Sustentabilidade estabelece diretrizes que auxiliam as equipes de investimento na realização de uma análise abrangente de fatores de sustentabilidade em todos os investimentos. Estas diretrizes incluem o guia de engajamento do *Sustainability Accounting Board* (SASB), bem como uma avaliação abrangente de riscos e oportunidades climáticas. O Protocolo de Due Diligence de Sustentabilidade deve ser considerado em todos os trabalhos de diligência realizados como parte da abordagem de sustentabilidade da Brookfield. É responsabilidade das equipes de investimento utilizar todos os recursos trazidos pelo Protocolo para identificar riscos e oportunidades materiais de sustentabilidade. Nosso programa de gestão de fornecedores também considera aspectos de sustentabilidade, quando aplicável.

Direitos Humanos e Escravidão Contemporânea.

Estamos comprometidos em realizar negócios de forma ética e responsável, incluindo conduzir nossas atividades de uma forma que respeite os direitos humanos fundamentais e apoie na prevenção de violações aos direitos humanos, incluindo, mas não se limitando a:

- a. operar com as melhores práticas de saúde e segurança para apoiar a meta de zero incidentes graves;
- b. buscar garantir que os interesses, a segurança e o bem-estar das comunidades em que atuamos estejam integrados em nossas decisões de negócios;
- c. promover um ambiente de trabalho positivo baseado no respeito pelos direitos humanos, valorizando a diversidade, observando a tolerância zero com discriminação, violência ou assédio no local de trabalho; e
- d. operar de acordo com os mais altos padrões éticos, conduzindo atividades comerciais de acordo com nosso Código de Conduta Ética.

Esforçamo-nos para integrar esses padrões em todas as nossas atividades comerciais, incluindo treinamentos, comunicações, contratos e processos de due diligence, conforme estabelecido em nossa Política de Direitos Humanos e Combate à Escravidão Moderna, no Protocolo de Due Diligence de Sustentabilidade e no Programa de Gestão de Fornecedores. Essas práticas se estendem às nossas interações com nossos principais fornecedores e outros parceiros comerciais. Para mais informações sobre nossas práticas e sistemas de negócios e controles para proteção contra a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, consulte a Política de Direitos Humanos e Combate à Escravidão Moderna.

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 relevantes¹² 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 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 e na intranet.

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

¹² 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 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.

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 três categorias de classificação dos Empregados - *Investment Access Persons*, *Access Persons* ou *Insiders*. Os Empregados são designados dentro dessas categorias com base em sua posição, função, responsabilidade e/ou atividades na Brookfield, conforme definido em mais detalhes na Política de Investimentos Pessoais. O Departamento de Recursos Humanos da Brookfield irá designar os empregados como *Investment Access Persons*, *Access Persons* ou *Insiders* no momento da sua contratação e, na medida do necessário, atualizar tais designações em conexão com mudanças nas funções e/ou títulos. Os Empregados serão notificados de suas classificações e suas implicações na contratação e em conexão com quaisquer alterações de classificação posterior.

Os *Access Persons*, *Insiders* e membros de suas famílias que vivem na mesma residência devem obter autorização prévia para suas negociações 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.

Os *Investment Access Persons* e membros de suas famílias que vivem na mesma residência devem obter autorização prévia para suas negociações de valores mobiliários da Brookfield.

Investment Access Persons e membros de sua família que vivem na mesma residência, 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. 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 ou entre em contato com o Departamento de Compliance.

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.

Aderimos às premissas anticorrupção das leis brasileiras (Lei no.12.846/2013) e globais. 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 formas¹³, incluindo presentes, viagens, hospitalidade, contribuições políticas, doações de caridade, oportunidades de emprego, estágios e trabalho temporário. Pagamentos facilitadores¹⁴ 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. Além disso, violações ao Código e a legislação podem resultar em graves consequências para você e/ou para a Empresa, incluindo ações disciplinares por parte da Brookfield (inclusive demissão por justa causa) e as respectivas penalidades civis. Para mais detalhes consulte a Norma de Brindes, Presentes, Entretenimento, Viagens e Contribuições de caridade 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 à partido político seja feita em nome da Empresa ou por pessoas físicas e/ou seus Familiares em nome próprio.

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

¹³ Consulte as regras de pré aprovação na Norma de Brindes, Presentes, Entretenimentos, Viagens e Contribuições de caridade.

¹⁴ 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.

respeitar as leis brasileiras e internacionais de prevenção e combate à lavagem de dinheiro. Temos tolerância zero para lavagem de dinheiro e possuímos procedimentos para realização de due diligences e ações antilavagem de dinheiro nas atividades de investimentos e desinvestimentos. A Empresa mantém também, 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.

Devemos cumprir todas as leis e sanções aplicáveis nas jurisdições onde temos operações.

Os Estados Unidos da América, bem como outras jurisdições e organizações internacionais, utilizam sanções econômicas para promover segurança nacional ou avançar nos objetivos da política externa. Estas sanções proíbem as empresas de conduzir negócios com determinados países, indivíduos ou entidades. As restrições nas atividades podem incluir transferências de ativos, pagamentos, prestação de serviços, exportações e importações, transações financeiras e viajar para determinados países.

A Brookfield é obrigada por lei a cumprir as restrições de sanções aplicáveis nas jurisdições onde opera e em outras jurisdições, como os EUA, onde tais leis têm alcance extraterritorial. Para obter mais detalhes, consulte a Política Global de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Sanções Comerciais.

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, 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. Ademais, as Diretorias de Auditoria Interna e de Compliance possuem autonomia e independência, além de garantias de acesso a informações e documentos de outras áreas, sempre que necessário, para exercício de suas atribuições.

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 tratados 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.

Você tem o dever de cooperar com as apurações internas.

É responsabilidade de todos os Empregados, quando requerido, cooperar em qualquer apuração interna que envolva alegações de comportamento ilícito ou antiético ou de má conduta. Em relação a qualquer apuração interna, você deve se comprometer a fornecer informações honestas, precisas e completas.

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 acesso aos 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 do Brasil e uma dispensa para o Presidente ou para o Executive Chairman deve ser aprovada pelo Presidente da Brookfield Corporation. Quaisquer dispensas ao cumprimento deste Código (ou instrumento similar) para o

Empregado de uma subsidiária 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 no 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>

brookfield@canalconfidencial.com.br

CONTATOS INTERNOS DA BROOKFIELD NO BRASIL

Comitê de Ética e Integridade da Brookfield Brasil

Av. das Nações Unidas, 14401- Torre Paineira, 15º andar - Morumbi - São Paulo, SP - CEP: 04794-000

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

Paulo Garcia

Av. das Nações Unidas, 14401- Torre Paineira, 15º andar - Morumbi - São Paulo, SP - CEP: 04794-000

Tel: +55 11 2540-9240 | 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, 14401- Torre Paineira, 15º andar - Morumbi - São Paulo, SP - CEP: 04794-000

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

Superintendente de Compliance (Vice President, Legal & Regulatory)

Matheus Sabbag Leonel

Av. das Nações Unidas, 14401- Torre Paineira, 15º andar - Morumbi - São Paulo, SP - CEP: 04794-000

Tel: +55 11 2540-9241 | E-mail: matheus.leonel@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 100 - M5J 2T3 - 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 omissa 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 substitui 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.