



**Código de
Conduta Ética
Profissional
2022**

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

PARA TODOS OS CONSELHEIROS, DIRETORES,
E COLABORADORES, CLIENTES E PARCEIROS
COMERCIAIS DA SOL AGORA.

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 Sol Agora, 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.

Somos uma das investidas de um grupo global, líder na gestão de ativos, com um portfólio de mais de US\$ 700 bilhões em ativos sob gestão em mais de 30 países. No Brasil, o grupo tem ativos sob gestão nos setores de infraestrutura, private equity, energia renovável, investimentos imobiliários e recursos sustentáveis.

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 Sol Agora e do seu controlador.

Caso tenha dúvidas após a leitura do Código de Conduta Ética Profissional, não deixe de tirá-las com a liderança do seu departamento. Eu, o Departamento de Compliance e o Comitê de Ética e Integridade da Sol Agora também estamos disponíveis para esclarecimentos.

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



**Antônio Nuno Henriques
Cardoso Verças**

Diretor Presidente de Produtos
Financeiros

RESUMO DOS PRINCÍPIOS DO CÓDIGO¹

MISSÃO

Oferecer aos parceiros soluções tecnológicas e sustentáveis com eficiência na gestão de custos, disponibilidade, logística e longevidade nos negócios, visando o crescimento de longo prazo para todos os envolvidos.

VISÃO

Estar inserida ativamente em negócios que envolvam soluções tecnológicas e sustentáveis, dando apoio integral aos parceiros e oferecendo suporte completo aos clientes.

VALORES

- Excelência;
- Organização;
- Responsabilidade com os parceiros;
- Pontualidade;
- Sustentabilidade.

PROTEÇÃO DOS ATIVOS DA EMPRESA

- Geralmente temos informações confidenciais e sensíveis sobre a SOL AGORA “Empresa”, outras empresas, nossos Clientes (conforme definido neste Código), investidores, administradores e colaboradores. Preservar a integridade e sigilo dessas informações é vital para o nosso negócio e reputação, sendo uma das obrigações previstas nas leis de proteção de dados e na legislação concorrencial.
- As comunicações eletrônicas relacionadas a atividades comerciais não podem ser realizadas por meio de sistemas de comunicação eletrônica que não foram especificamente aprovados para atividades de negócios, incluindo (entre outras) contas de e-mail pessoais, aplicativos de mensagens pessoais, fóruns de bate-papo não aprovados e mídias sociais.

EXATIDÃO DE LIVROS, REGISTROS E DIVULGAÇÕES PÚBLICAS

- Devemos assegurar que os livros e registros da Empresa reflitam de forma completa e precisa as transações realizadas e que as mesmas 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.

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.

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

- Vivemos a era digital, com registros permanentes da utilização dos sistemas da Empresa, assim, cabe a cada um de nós o seu uso responsável e adequado.
- As atividades on-line, incluindo o uso de mídias sociais, devem ser adequadas e apropriadas para que não gere impacto negativo à Empresa. Certifique-se de que todas as suas atividades on-line, incluindo o uso de mídias sociais, sejam apropriadas e não tenham impacto negativo para a Empresa.

CONFLITOS DE INTERESSES E COMPORTAMENTO PESSOAL

- No desempenho de nossas funções, esteja ciente que enfrentamos um risco elevado de que os interesses pessoais estejam em conflito, real ou potencial, ou pareçam estar em conflito com os interesses da Empresa.
- A Empresa possui uma marca de abrangência nacional, forte e conceituada. Além disso, como parte de um grupo global, nosso comportamento individual deve ser consistente com nossos valores.

AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO

- Valorizamos a diversidade e pluralidade e devemos contribuir para ajudar a criar um ambiente de trabalho saudável e positivo, onde todos se sintam seguros, incluídos, engajados e produtivos.
- A relação entre a Empresa e seus colaboradores é pautada no respeito ao próximo e no cumprimento da legislação em vigor, assim como nos contratos, acordos/convenções coletivas, regulamentos e políticas internas. Sendo assim, todos devem seguir as diretrizes éticas definidas neste Código, garantindo o tratamento igualitário, a diversidade e pluralidade no ambiente de trabalho, bem como o respeito às diferenças, sejam da natureza que for.
- Nosso sucesso depende do estabelecimento de uma cultura livre de desrespeito, discriminação, violência, assédio e outras influências negativas.
- Buscamos constantemente incorporar indicadores sociais e ambientais para tomarmos decisões que tornem ainda mais sustentáveis os nossos negócios e que promovam a ética e a transparência em todos os nossos relacionamentos.

CONFORMIDADE COM LEIS, NORMAS, REGULAMENTOS E POLÍTICAS

- Nossa diretriz prevê que todos os Colaboradores, administradores, acionistas, controladas, clientes e terceiros (pessoas associadas, fornecedores, consultores, prestadores de serviços e outros parceiros de negócios da Empresa) reconheçam, cumpram indistintamente e difundam este Código de Conduta Ética e todas as políticas internas, leis e regulamentos aplicáveis, dentre eles, a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013), o Decreto Nº 11.129/2022 e possíveis alterações, bem como o Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940). Além disso, todos precisam observar os mais elevados padrões de ética corporativa, prezando pelas boas práticas.

- Operamos em diferentes jurisdições e estamos sujeitos a diferentes leis, normas e regulamentos. Você deve conhecer previamente e cumprir aqueles aplicáveis ao seu cargo e desempenho da função, pois o desconhecimento não é uma justificativa para deixá-los de cumprir.

A Empresa possui políticas empresariais com as quais você deve estar previamente familiarizado, uma vez que elas governam as suas atividades de negociação, práticas de negócios e outras condutas enquanto Colaborador.

PERGUNTAS FREQUENTES

POR QUE TEMOS UM CÓDIGO?

O Código serve como um guia sobre como você deve agir como um Colaborador da Empresa. 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 colaboradores, Administradores, Conselheiros, Revendedores, Fornecedores e demais pessoas que representem ou atuem em nome da Empresa

QUAIS SÃO AS SUAS RESPONSABILIDADES?

Você deve seguir todos as regras do Código e reiterar o seu comprometimento anualmente. Adicionalmente, se você suspeita que alguém possa estar violando o Código, normas internas, legislação vigente etc, você tem a obrigação de reportar essa suspeita, seguindo 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?
- Você se sentiria mal se fizessem com você?
- Poderia criar uma percepção negativa sobre você ou da Empresa?
- Você tem um interesse pessoal que possa potencialmente conflitar com os interesses da Empresa?
- Esta conduta fere ou viola as políticas 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 sua liderança, ou o Departamento de Compliance.

E SE EU QUISER FAZER UMA DENÚNCIA ANÔNIMA?

Você pode fazer uma denúncia anônima pelo Canal Confidencial da Empresa, operado por um terceiro independente e está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, seguindo as melhores práticas de mercado. 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, bem como o teor do relato, serão protegidos o máximo possível, e você não sofrerá represália ou retaliação por fazer a denúncia ou reclamação de boa-fé. 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 Colaborador, você poderá ser advertido ou sofrer outra ação disciplinar, incluindo o término de seu contrato de trabalho com a Empresa por justa causa, sendo desnecessária qualquer notificação ou outra ação disciplinar prévia por parte da Empresa. Se você for um conselheiro ou diretor estatutário, uma violação pode acarretar, inclusive, na sua destituição imediata. Determinadas violações deste Código também infringem a legislação aplicável e, portanto, podem ter graves consequências fora da Empresa.

O descumprimento deste Código pode levar a processos civis ou criminais, que podem resultar em multas substanciais, penalidades e/ou prisão.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	11
PADRÕES CONDUTA EMPRESARIAL	11
PROTEÇÃO DOS ATIVOS, RECURSOS E DADOS DA EMPRESA	11
EXATIDÃO DE LIVROS, REGISTROS, DOCUMENTOS E DIVULGAÇÕES PÚBLICAS	14
DEVERES PARA COM CLIENTES, ACIONISTAS, FORNECEDORES, CONCORRENTES E OUTRAS PESSOAS	15
COMUNICAÇÕES E MÍDIA	15
CONFLITOS DE INTERESSES E COMPORTAMENTO PESSOAL	16
AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO	18
CONFORMIDADE COM LEIS, NORMAS, REGULAMENTOS E POLÍTICAS	21
REPORTANDO POTENCIAIS VIOLAÇÕES AO CÓDIGO	23
MEDIDAS LEGAIS E DISCIPLINARES PARA VIOLAÇÕES AO PRESENTE CÓDIGO	24
DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE	24
DISPENSA	25
ALTERAÇÕES	25
INFORMAÇÕES DE CONTATO	25
NOTIFICAÇÃO AO LEITOR	25
ANEXO A – DECLARAÇÃO ANUAL DE CONFORMIDADE	27
ANEXO B – POLÍTICA ANTISSUBORNO E ANTICORRUPÇÃO	28
ANEXO C – NORMA DE CONFLITO DE INTERESSES E COMPROMISSO DE CONFIDENCIALIDADE	28

INTRODUÇÃO

Este Código de Conduta Ética Profissional (“Código”) se aplica a todos os colaboradores, diretores, conselheiros, administradores e estagiários (todos em conjunto definidos neste Código como “Colaboradores”) da SOL AGORA Componentes Eletrônicos S/A, doravante designada por “Empresa” e entidades controladas e eventuais coligadas, cada uma delas

PADRÕES DE CONDUTA EMPRESARIAL

A Empresa busca promover e manter sua reputação de honestidade, transparência, confiança, integridade e profissionalismo. A confiança que nossos Clientes e investidores depositam na Empresa é algo que valorizamos enormemente e que nos esforçamos para proteger. Em muitos aspectos, nossa reputação e marcas são nossos ativos mais importantes. 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, éticos, regulatórios e fiduciários aplicáveis às nossas atividades. Nós esperamos e exigimos que você cumpra este Código (e políticas e procedimentos relacionados/anexos). O presente Código faz referência a outras políticas e programas corporativos que devem ser lidos em conjunto com este Código, além dos seus respectivos anexos:

- Programa e Política Anticorrupção e Antissuborno;
- Norma de Viagens a Serviço e de Despesas de Representação;
- Norma de Conflito de Interesses e Compromisso de Confidencialidade

PROTEÇÃO DOS ATIVOS, RECURSOS E DADOS DA EMPRESA

OS ATIVOS E RECURSOS DA EMPRESA DEVEM SER UTILIZADOS PARA FINS EMPRESARIAIS LEGÍTIMOS

Os ativos e recursos da Empresa devem ser usados somente para fins empresariais e conforme as normas, políticas ou procedimentos aplicáveis, vedado o uso pessoal, e podem ser de várias naturezas, tais como material de escritório, mobília, instalações, aparelhos e linhas de telefone celular, computadores, veículos, infraestrutura de rede e e-mail, licenças de uso de softwares, aplicativos, reembolsos, cartões corporativos, marcas, *know-how*, patentes, modelo e/ou segredo de negócio, produtos, invenções em geral. .

Todos têm a responsabilidade de proteger, preservar e fazer uso correto dos ativos e recursos da Empresa, prevenindo de furto, perda, dano, roubo, mau uso ou uso inadequado e desperdício. Se você tomar conhecimento de qualquer fato não permitido envolvendo ativos e/ou recursos da Empresa ou ainda, tiver qualquer dúvida sobre o uso adequado deles, fale com seu gestor. O nome da Empresa (inclusive seu papel timbrado e logo), as instalações e relacionamentos são ativos valiosos e devem ser utilizados apenas para negócios corporativos autorizados e nunca para atividades pessoais.

A utilização inadequada dos ativos e recursos da Empresa, seja para benefício pessoal, ausência de zelo ou desperdício, configurarão violação a este Código. Você tem o dever de não ser abusivo com os recursos

fornecidos pela Empresa. Solicitações de reembolso e uso de cartão corporativo devem ser realizadas para despesas prevista na norma aplicável e legítimas aos negócios, as quais deverão ser utilizadas de maneira comedida e responsável como se suas fossem. Dúvidas, fale com seu gestor ou consulte as normas, políticas e procedimentos aplicáveis ao caso.

AS INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS DEVEM SEMPRE SER PROTEGIDAS.

Devemos proteger as informações confidenciais que estiverem em nosso poder, seja da Empresa, bem como de outras empresas e de clientes e investidores. Informação confidencial inclui, mas não se limita a todos os memorandos, notas, listas, registros e outros documentos confidenciais em seu poder, seja em formato impresso ou digital. Todas devem ser devolvidas à Empresa imediatamente após o fim de seu vínculo com ela, ou sempre que solicitado, sendo sua obrigação proteger essas informações mesmo após o término do seu vínculo empregatício ou contratual com a Empresa.

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 conhecer” as informações. Além disso, seja cuidadoso ao discutir negócios da Empresa em locais públicos, tais como: elevadores, corredores, estações de trabalho, salas, locais de café, restaurantes e transportes públicos, ou ainda, quando utilizar o telefone ou e-mail fora do escritório. Você também deve ter cuidado para não deixar informações confidenciais em salas de reunião, impressoras ou em locais públicos onde outras pessoas possam acessá-las. Enquanto estiver na Empresa, se tomar conhecimento de informações confidenciais sobre outra entidade que você sabe ou suspeita terem sido inadvertidamente divulgadas, entre em contato com o Departamento de Compliance, Departamento Jurídico ou com o Comitê de Ética e Integridade.

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, uma Empresa pode trocar dados pessoais entre jurisdições além das 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. Toda propriedade intelectual e seus direitos, tais como direitos autorais e patentes, 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 para garantir que todos esses direitos de propriedade intelectual e direitos relacionados se tornem propriedade exclusiva da Empresa.

DEVEMOS REPUDIAR A CONCORRÊNCIA DESLEAL E AGIR EM ESTRITA OBSERVÂNCIA COM A LEGISLAÇÃO CONCORRENCIAL

A Empresa repudia a realização de acordos entre empresas que tenham como objetivo restringir a livre concorrência. A Empresa observa e respeita a legislação concorrencial e antitruste. Os Colaboradores da Empresa, Clientes, Revendedores e Fornecedores não devem discutir preços, margens, custos, planos comerciais, estratégias empresariais ou outras informações confidenciais de negócio com os seus concorrentes. O relacionamento com os concorrentes deve ser pautado pela ética e lealdade.

Nenhum Colaborador, Cliente ou Fornecedor da Empresa está autorizado a fornecer informações da Empresa aos seus concorrentes, mesmo após a extinção do relacionamento com a Empresa, sob pena de a Empresa tomar as medidas cabíveis, inclusive criminais.

Por fim, o colaborador deve assegurar que, em suas atividades, nenhuma prática anticompetitiva foi adotada. Como exemplo de condutas que podem ser consideradas lesivas à concorrência citamos a fixação de preços ou condições de venda entre concorrentes (cartel), acordos de exclusividade, discriminação de preços, venda casada, recusa de negociação e prática de preços predatórios.

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 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 Departamento de Compliance da Empresa; (iv) do Comitê de Ética e Integridade da Empresa; ou (v) da 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 as normas e políticas internas.

ASSEGURE-SE DE QUE A EMPRESA FAÇA DIVULGAÇÕES PÚBLICAS COMPLETAS, VERDADEIRAS E OBJETIVAS.

Todos os Colaboradores, responsáveis pela elaboração das informações públicas da Empresa ou que fornecerem informações como parte desse processo, devem assegurar que as divulgações públicas de informações sejam feitas honestamente, com verdade, com precisão e de acordo com a legislação aplicável.

Os Colaboradores 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 Colaboradores envolvidos na supervisão de relatórios financeiros e seus Familiares² estão proibidos de obter qualquer serviço fiscal ou outros 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.

Visando preservar a reputação e excelente relacionamento, 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 Colaboradores não devem se envolver em qualquer conduta ilegal ou antiética ao fazer negócios com Clientes, acionistas, investidores, fornecedores e concorrentes.

GERENCIE OS RECURSOS DOS CLIENTES COMO SE FOSSEM SEUS.

Você deve tomar cuidado para evitar até mesmo a aparência de impropriedade quando estiver se relacionando com Clientes e potenciais Clientes, fornecedores, concorrentes, 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. Um "conflito de interesses", para esta finalidade, ocorre quando os interesses da Empresa sofrem ou aparentam sofrer interferência, por parte de interesses pessoais ou de terceiros.

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 ou através de outros meios oficiais e homologados oferecidos pela Empresa. Você sempre deve usar nosso e-mail, internet, telefones e outras formas de comunicação adequada e profissionalmente. Todos os Colaboradores 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 Colaboradores 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. A Empresa e seus acionistas se reservam no direito de controlar e monitorar os meios de comunicação, assim como têm livre acesso aos arquivos armazenados nos equipamentos fornecidos a você para execução de sua função na Empresa. Portanto, sua atividade poderá ser monitorada, armazenada e usada pela Empresa e seus acionistas para qualquer finalidade, a critério exclusivo da Empresa.

SEJA CAUTELOSO AO UTILIZAR MÍDIAS SOCIAIS.

As diretrizes da empresa para utilização de Mídias Sociais prevê 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 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 Empresa quando estiver envolvido em atividades que possam ser vinculadas à empresa, mesmo que online, deve assegurar que seu comportamento, inclusive 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 EMPRESA, A MENOS QUE ESTEJA AUTORIZADO A FAZÊ-LO.

Como subsidiária de companhia de capital aberto no exterior com 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 Empresa, a menos que tenha sido designado oficialmente como "porta-voz" da Empresa. Cada entidade tem suas próprias políticas de divulgação pública, e caso você seja um conselheiro, diretor ou colaborador (ou agindo em nome da Empresa), 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 à Diretoria da empresa.

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 Empresa e comprometer a relação de confiança entre você e a Empresa ou entre a Empresa e seus Clientes. Colaboradores que tenham agido de maneira imprópria estão sujeitos a medidas disciplinares cabíveis, inclusive demissão por justa causa.

Eventuais relações de parentesco de Colaboradores da Empresa com outros colaboradores ou investidores de um concorrente da Empresa deverão ser comunicados nos termos da Norma de Conflitos de Interesses. Em caso de dúvidas, contatar o Departamento de Compliance.

LEMBRE-SE DE SEUS DEVERES PERANTE A EMPRESA 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 Colaboradores 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. O Diretor Presidente da Empresa deve receber aprovação prévia do Presidente da Brookfield Brasil antes de assumir quaisquer OAC.

Os Colaboradores devem receber aprovação prévia do Diretor Presidente de sua unidade de negócio e do responsável pela área de Compliance 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 responsável pela área de Compliance.

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 Empresa, 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 Colaborador da Empresa. 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. No caso de Diretores, os mesmos devem consultar o Comitê de Ética e Integridade da Empresa. Além disso, se você tomar conhecimento de qualquer conflito ou potencial conflito envolvendo um Colaborador, você pode reportar anonimamente tal fato para o Canal Confidencial e/ou consultar o Departamento de Recursos Humanos, o Departamento de Compliance ou a Diretoria da Empresa, conforme apropriado.

NÃO APROVEITE OPORTUNIDADES DA EMPRESA EM BENEFÍCIO PRÓPRIO.

Você está proibido de aproveitar em benefício próprio bens, ativos, relacionamentos, oportunidades de negócio ou de investimentos que tomar conhecimento ou desenvolver através de seu trabalho junto à Empresa. Você tem o dever perante a SOL AGORA de promover os interesses da Empresa quando uma oportunidade aparece.

AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO

COMPROMETA-SE COM O DESENVOLVIMENTO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO E LIVRE DE DISCRIMINAÇÃO³, VIOLÊNCIA⁴ E ASSÉDIO⁵.

³ “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

⁴ “Violência” no local de trabalho geralmente significa o exercício de força física por uma pessoa contra um Colaborador que causa ou pode causar danos, lesões físicas ou doenças ao Colaborador. Inclui uma tentativa de exercer força física contra um Colaborador que possa causar danos, ferimentos ou doenças ao Colaborador; e uma declaração ou comportamento que um colaborador possa razoavelmente interpretar como uma ameaça que poderia causar danos, lesões físicas ou doenças.

⁵ “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

A Empresa valoriza a diversidade e todos nós devemos fazer nossa parte para manter nosso ambiente de trabalho respeitoso no qual todos se sintam seguros, incluídos e produtivos. A Empresa não tolera discriminação, violência e assédio no local de trabalho. Todos os Colaboradores devem garantir que a Empresa tenha um ambiente seguro e respeitoso, com valores consolidados em respeito, igualdade, justiça e dignidade. Para maiores informações sobre o compromisso da Empresa com o ambiente de trabalho saudável e positivo, consulte as políticas internas da Empresa.

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 Colaborador deve denunciar tais incidentes de acordo com a seção “Reportando Potenciais Violações ao Código” deste Código e/ou com as políticas internas da Empresa. Denúncias de discriminação, violência ou assédio serão levadas a sério e investigadas. Qualquer Colaborador que praticar assédio, agindo ou ameaçando agir de forma violenta, ou discriminar outra pessoa, ou qualquer Colaborador que, conscientemente, tolere a discriminação, violência ou assédio de outra pessoa, estará sujeito a medidas disciplinares, inclusive demissão.

A Empresa não promoverá ou permitirá retaliação ao Colaborador que fizer uma denúncia de boa-fé ou ajudar na averiguação de uma denúncia, no entanto, terá o direito de tomar medidas disciplinares, se deliberadamente o Colaborador, fizer acusações falsas sobre uma pessoa inocente.

COMPROMETA-SE EM GARANTIR A SAÚDE E SEGURANÇA DOS COLABORADORES NO AMBIENTE DE TRABALHO.

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 ou demais políticas internas.

DIREITOS HUMANOS E ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA.

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.

Estamos comprometidos em realizar negócios de uma forma ética e responsável, incluindo conduzir nossas atividades, e garantir que todos os Fornecedores da Empresa conduzam suas 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, trabalho forçado ou em condições degradantes; 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.

Sendo assim, a Empresa buscará sempre manter relações comerciais com fornecedores e parceiros de negócios que não compactuem com a realização de trabalho forçado, ou em condições análogas à escravidão, trabalho infantil, exploração sexual e tráfico de seres humanos. A Empresa e seus Colaboradores não devem tolerar de seus Fornecedores e parceiros comerciais a realização de nenhuma prática que fira a legislação vigente, os princípios explícitos neste Código de Ética ou que seja contrária às regras da Organização Internacional do Trabalho.

GESTÃO AMBIENTAL, SOCIAL E DE GOVERNANÇA (“ESG”)

Nossos princípios de ESG estão incorporados em todas as nossas operações e são fundamentais para construirmos negócios resilientes e criarmos valor a longo prazo para clientes, acionistas, investidores, fornecedores (partes interessadas). Eles incluem:

1. Atenuarmos o impacto das nossas operações no meio ambiente;
 - a. Esforçarmo-nos para minimizar o impacto ambiental de nossas operações e melhorar nosso uso eficiente de recursos ao longo do tempo.
 - b. Ajudamos a alcançarmos a Emissão Zero de Gases de Efeito Estufa até 2050 ou antes.
2. Garantirmos o bem-estar e a segurança dos Colaboradores;
 - a. Fomentarmos um ambiente de trabalho saudável baseado no respeito aos direitos humanos, mérito nas escolhas e promoções de carreiras, na valorização da diversidade e na 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, fornecendo os equipamentos necessários - Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) e Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) – as atividades exigidas e as medidas de proteção adequadas.
3. Sermos bons cidadãos corporativos.
 - a. Garantirmos que os interesses, segurança e o bem-estar das comunidades em que nós operamos, estejam integrados às nossas decisões de negócios.
 - b. Apoiarmos a filantropia e o voluntariado por nossos funcionários.
4. Mantermos práticas robustas de governança;

- a. Operarmos com os mais altos padrões éticos ao conduzirmos atividades de negócios de acordo com o nosso Código de Conduta Ética Profissional.
- b. Mantermos fortes relações com as partes interessadas através da transparência e engajamento ativo.

CONFORMIDADE COM LEIS, NORMAS, REGULAMENTOS E POLÍTICAS

CONHEÇA E OBEDEÇA A TODAS AS LEIS, NORMAS, REGULAMENTOS E POLÍTICAS APLICÁVEIS A SEU CARGO.

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.

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 Empresa você deve consultar o Departamento 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 o Departamento 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 Empresa, você pode ter acesso a, ou conhecimento de informações confidenciais relevantes sobre a Brookfield, no Brasil ou no exterior, entidades controladas e entidades de capital aberto 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, 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.

Se você tiver dúvidas em relação às leis sobre valores mobiliários e negociação entre em contato com a Diretoria Financeira da Empresa.

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 Empresa. 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 facilitadores⁶ 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 Colaboradores 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 as normas específicas da empresa que tratam desses assuntos, comunique ao Departamento de Compliance.

RESTRIÇÕES NAS DOAÇÕES PARA CANDIDATOS OU PARTIDOS POLÍTICOS.

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 e jamais estarem associadas à Empresa e/ou sua marca.

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 e financiamento ao terrorismo.

O Departamento de Compliance é responsável pelo desenvolvimento e implementação de um programa visando a evitar a lavagem de dinheiro e as sanções econômicas provenientes, com vista a gerir os riscos da Empresa.

VOCÊ DEVE CONSIDERAR SEUS DIREITOS E OBRIGAÇÕES AO FORNECER INFORMAÇÕES ÀS AUTORIDADES GOVERNAMENTAIS.

Seja durante ou após o seu vínculo contratual com a Empresa, 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 Empresa. 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 de Compliance, 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 CONTRAÇÃO.

Nossa reputação como um gestor global de ativos alternativos depende da reputação dos indivíduos que atuam como Colaboradores em nossa Empresa. Nosso processo de seleção na Empresa é criterioso. A partir do momento que ingressar na Empresa, 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, contração (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 de Compliance 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 deve também, sempre que possível, reportar qualquer má conduta ou violações deste Código ao seu gestor imediato, já que ele geralmente está em melhor posição para resolver ou auxiliar na resolução da questão. Alternativamente, você também pode relatar a situação ao Comitê de Ética e Integridade. No caso dos administradores, os mesmos devem relatar prontamente as violações à área de Auditoria Interna do seu acionista controlador.

Se você tiver dúvidas, entre em contato com o Departamento de Compliance 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, seguindo as melhores práticas de mercado, o que garante a confidencialidade e, se desejado, anonimato (nos limites da legislação aplicável) no relato de atitudes antiéticas, ilegais ou comportamento inadequado. O Canal Confidencial funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana, através de e-mail, telefone (atendimento via operador das 8 horas às 17 horas e caixa postal eletrônica nos demais horários) e website. As informações para acesso do Canal Confidencial podem ser encontradas na seção “Informações de Contato” deste Código.

AS DENÚNCIAS E RECLAMAÇÕES 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 ou reclamação 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 da Brookfield no Brasil irá relatar toda a conduta ilegal e antiética em violação do Código ao Comitê de Ética e Integridade da Empresa e externamente, de acordo com as leis aplicáveis.

A EMPRESA PROÍBE RETALIAÇÕES CONTRA QUALQUER PESSOA QUE DENUNCIE DE BOA-FÉ SUSPEITAS DE VIOLAÇÃO DESTA 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 de Compliance 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 Empresa, cada Colaborador que está sujeito a este Código terá acesso a uma cópia do presente Código e dos normativos mencionados neste Código, bem como será solicitada também a leitura

e declaração do recebimento deste documento. Tal declaração deverá ser mantida pelo Departamento de Compliance. Será solicitado ainda, anualmente, que o Colaborador 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 Colaboradores da Empresa (exceto o Presidente) devem ser aprovadas pelo Diretor Presidente da Empresa e uma dispensa para o Diretor Presidente deve ser aprovada pelo Presidente do Conselho de Administração.

ALTERAÇÕES

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

INFORMAÇÕES DE CONTATO

CANAL CONFIDENCIAL

0800 300 4473

[HTTP://WWW.CANALCONFIDENCIAL.COM.BR/SOLAGORA](http://www.canalconfidencial.com.br/solagora)

SOLAGORA@CANALCONFIDENCIAL.COM.BR

CONTATOS

COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE DA SOL AGORA

DEPARTAMENTO DE COMPLIANCE

NATALIA BUCHEMI CARDOSO

NATALIA.CARDOSO@SOLAGORA.COM.BR

AUDITORIA BROOKFIELD BRASIL

MARCOS KOVACS

BROOKFIELD CORPORATE AUDIT SERVICES (BRASIL)

TEL: +55 11 2540-9372 | E-MAIL: MARCOS.KOVACS@BROOKFIELD.COM Av. das Nações Unidas, 14261 - Chácara Santo Antônio (Zona Sul), São Paulo - SP, 04794-000 Torre B – 20º. Andar CEP: 22775-029

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

Colaboradores 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 Colaboradores 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 Colaboradores, 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 Colaboradores e a Empresa. Além disso, este Código não modifica o vínculo empregatício entre os Colaboradores 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.

ANEXO A – DECLARAÇÃO ANUAL DE CONFORMIDADE

SOL AGORA
DECLARAÇÃO ANUAL DE CONFORMIDADE

Todos os Colaboradores devem preencher anualmente esta Declaração de Conformidade.

Declaro que recebi, li e entendi o Código de Conduta Ética Profissional (o “Código”) da SOL AGORA (a “Empresa”).

Declaro que no decorrer dos últimos 12 meses cumpri com todas as disposições do Código e seus anexos e que não tenho conhecimento de qualquer violação das disposições desse Código e seus anexos.

Declaro que não negocieei quaisquer valores mobiliários com base em informações confidenciais e não públicas obtidas em razão da minha posição na Empresa.

Declaro estar ciente da minha obrigação de manter confidenciais quaisquer informações obtidas em função das atividades desempenhadas na Empresa, bem como confirmo não ter divulgado a terceiros as informações confidenciais obtidas em função da minha relação com a Empresa.

Declaro não estar envolvido em qualquer situação que seja conflitante ou aparente ser conflitante em relação ao Código e às atividades da Empresa.

Declaro ainda que tive acesso, li, entendi e estou de acordo com todas as demais políticas, normas e procedimentos da Empresa.

Concordo em notificar imediatamente o meu superior imediato, a Auditoria Interna da Brookfield Brasil ou o Comitê de Ética e Integridade da SOL AGORA sobre qualquer situação que venha a acarretar uma violação ao Código.

Nome:

Cargo:

Departamento:

Local:

Data e Assinatura: _____
dia/ mês/ ano

_____ Assinatura

OBS: Favor preencher e assinar este formulário anualmente e encaminhá-lo ao Departamento de Recursos Humanos da SOL AGORA. Nos casos de admissão, o documento deverá ser entregue também ao Departamento de Recursos Humanos.

ANEXO B – POLÍTICA ANTISSUBORNO E ANTICORRUPÇÃO

Vide documento específico.

ANEXO C – NORMA DE CONFLITO DE INTERESSES E COMPROMISSO DE CONFIDENCIALIDADE

Vide documento específico.