



Inenergy Kodeks Postępowania

Kwiecień 2025

Spis treści

Oświadczenie wydane przez naszego Założyciela, Michaela Polsky'ego	2
Nasz Kodeks Postępowania	3
Zobowiązanie w obszarze integralności: Kim jesteśmy	4
Kluczowe wartości	
Podejmowanie właściwych decyzji	
Niepodejmowanie czynności odwetowych	
Kanały sprawozdawcze	
Przestrzeganie Kodeksu Postępowania	
Zobowiązanie wobec naszych pracowników: Etyka w praktyce	7
Dyskryminacja	
Dręczenie pracowników	
Zasada uczciwej płacy	
Bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz zapobieganie naruszeniom	
Narkotyki i alkohol	
Poufność informacji na temat pracowników	
Przestrzeganie wymogów regulacyjnych: Przepisy prawa i regulacje	10
Praktyki antymonopolowe i standardy zapewniające uczciwą konkurencję	
Zakaz prowadzenia praktyki w obszarze prania brudnych pieniędzy, korupcji i przekazywania korzyści materialnych	
Zakaz niewolnictwa, pracy dzieci i handel ludźmi	
Przestrzeganie wymogów regulacyjnych, wiarygodność i zgodność infrastrukturalna	
Zarządzanie relacjami z dostawcami zewnętrznymi	
Podarunki i rozrywka	
Relacje z agencjami rządowymi	
Działania w praktyce: Jak działamy	15
Zastrzeżone informacje poufne	
Właściwe korzystanie z mediów elektronicznych	
Utrzymanie dokładnych rejestrów finansowych/ Wewnętrzne mechanizmy rachunkowe	
Odpowiednie zarządzanie rejestrami	
Unikanie konfliktów interesu	
Zaangażowanie w sprawy lokalnych społeczności: Zewnętrzni decydenci	19
Kontakt z organami regulacyjnymi	
Reprezentowanie spółki	
Odpowiedzialność społeczna i przywództwo w działaniach na rzecz ochrony środowiska	
Działalność polityczna i darowizny	

Oświadczenie wydane przez naszego Założyciela, Michaela Polsky'ego



Drodzy Koledzy!

Od momentu założenia spółki Invenergy w roku 2001 r. stworzyliśmy silne fundamenty dla dalszego wspierania wartości spółki i wdrażania praktyk biznesowych. Staramy się zatrudniać osoby, które kierują się standardami osobistymi, które są spójne z wartościami przestrzeganymi przez naszą spółkę, do których należy również integralność, profesjonalizm oraz dążenie do uzyskiwania coraz lepszych wyników.

To co ma kluczowe znaczenie w osiągnięciu przez nas sukcesu to właśnie podejmowanie odpowiednich działań we właściwy sposób. Ciężko pracowaliśmy, aby móc cieszyć się opinią wiarygodnej i etycznej spółki wśród naszych klientów, inwestorów, pracowników i społeczności, w których żyjemy i pracujemy. To właśnie reputacja, którą się cieszymy, przekłada się na osiągnięte przez nas wyniki.

Pracownicy Invenergy – każdy z nas, działając niezależnie, oraz wszyscy, działając łącznie, mamy obowiązek przestrzegać najwyższych standardów. Celem Kodeksu Postępowania obowiązującego w Invenergy jest dostarczenie nam stosownych wytycznych. Naszym zadaniem jest zrozumienie i przestrzeganie Kodeksu Postępowania w codziennie prowadzonych działaniach.

Zgodnie z założeniami przyjętymi przez Invenergy pracownicy mają obowiązek przestrzegać zarówno postanowień jak i intencji zawartych w Kodeksie Postępowania, nawet w razie zamiaru podjęcia odmiennych działań. Istotnym jest zrozumieć i przestrzegać wszystkich polityk, przepisów prawa a także regulacji, które mają zastosowanie do wykonywanej pracy oraz zasięgać opinii, w razie pojawienia się jakichkolwiek pytań lub obaw. Zgodnie

z Kodeksem Postępowania, pracownicy mają również obowiązek w pełni współpracować w dochodzeniu dotyczącym podejrzenia dopuszczenia się ewentualnych naruszeń postanowień Kodeksu.

Czasami możemy zwrócić się o przekazanie pisemnego potwierdzenia, że zapoznałeś się z treścią oraz zrozumiałeś postanowienia Kodeksu Postępowania, zobowiązujesz się przestrzegać zawarte w nim standardy, a także że nie powziąłeś jakichkolwiek informacji na temat jakichkolwiek naruszeń Kodeksu przez inne osoby. Pracownicy, którzy dopuszczają się naruszenia postanowień Kodeksu Postępowania, narażają siebie, innych pracowników oraz naszą spółkę na ryzyko i wszczęta w związku z tym zostanie wobec nich procedura dyscyplinarna, która może skutkować również rozwiązaniem stosunku zatrudnienia. Wszyscy mamy obowiązek za postępowanie zgodnie z wytyczonymi zasadami i przestrzegać najwyższych wartości i standardów, których oczekujemy od nas samych, a przestrzegania których nasza spółka i decydenci wymagają od nas. Właśnie takie zasady i wartości są określone w Kodeksie Postępowania wdrożonym i przestrzeganym w Invenergy.

Dziękujemy za poświęcenie czasu na zapoznanie się z i zrozumienie treści niniejszego dokumentu; dziękujemy za wkład w aktywne budowanie reputacji Invenergy jako wiarygodnego partnera, którą staramy się utwierdzać w codziennych działaniach.

Z poważaniem,

A handwritten signature in black ink, reading "Michael Polsky". The signature is written in a cursive, flowing style.

Nasz Kodeks Postępowania

Niniejszy Kodeks Postępowania mający zastosowanie do pracowników („Kodeks”) określa podstawowe zasady i zawiera przedstawienie podstawowych polityk, zgodnie z którymi funkcjonuje spółka Invenergy LLC („Invenergy” lub „Spółka”) oraz jej podmioty stowarzyszone. Pracownicy Invenergy mogą również zapoznać się z informacjami dostępnymi w intranecie Invenergy („Intranet”), celem uzyskania egzemplarzy polityk oraz informacji na temat świadczeń opisanych w niniejszym Kodeksie Postępowania.

Niniejszy Kodeks Postępowania stanowi wyłącznie wytyczne i nie powinien być postrzegany jako umowa o pracę. W związku z faktem iż niniejszy Kodeks Postępowania stanowi potwierdzenie przestrzegania przez nas polityk i właściwych przepisów prawa, Invenergy zastrzega sobie prawo do wprowadzenia w dowolnym terminie modyfikacji do polityki lub procedury zawartej w niniejszym Kodeksie Postępowania.

Niniejszy Kodeks Postępowania powinien być postrzegany jako wytyczne dotyczące podejmowanych

czynności. Jednakże wiele z zasad wymienionych w niniejszym Kodeksie Postępowania zostało przedstawionych w sposób ogólny; kodeks nie obejmuje każdej sytuacji, która może powstać. Powołując się na zasady przedstawione w Kodeksie, należy kierować się zdrowym rozsądkiem i stosownym osądem.

Niniejszy Kodeks Postępowania ma zastosowanie do pracowników Invenergy na poziomie globalnym. W sytuacji gdy przepisy prawa lokalnego nie są zgodne z zasadami określonymi w Kodeksie lub nakładają dodatkowe wymogi wobec Invenergy, zastosowanie mają przepisy prawa lokalnego. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących zastosowania Kodeksu, wszelkie zapytania winny być kierowane do Działu Zasobów Ludzkich lub Działu Prawnego. Kodeks Postępowania nie stanowi wyłącznego źródła wytycznych ani informacji dotyczących prowadzenia działalności. Należy zapoznać się z treścią stosownych polityk i procedur mających zastosowanie do poszczególnych obszarów.



Zobowiązanie w obszarze integralności:

Kim jesteśmy

Kluczowe wartości

- 1. Zapewnienie bezpieczeństwa:** Poruszanie się w bezpieczny sposób.
- 2. Przedsiębiorczość:** Wykazywanie inicjatywy i kreatywność.
- 3. Niezależność:** Elastyczność i kreatywność.
- 4. Dbanie o dobre relacje:** Wypracowanie długoterminowych stabilnych relacji.
- 5. Realizowanie misji:** Kierowanie się założeniem uzyskania czystej energii.
- 6. Współpraca:** Współpracownicy są pomocni, reagują na problem i wspólnie podejmują wyzwania.
- 7. Kreatywność:** Podejmowanie wszystkich czynności, aby zadania zostały odpowiednio zrealizowane.
- 8. Uzyskiwanie wysokich wyników:** Wspaniali ludzie uskrzydleni podejmowanie działań, które mają znaczenie.
- 9. Bezpretensjonalność:** Ciężka praca i pomysły ważniejsze niż dążenie do zaspokojenia ego.
- 10. Włączający:** Różnorodne perspektywy prowadzą do lepszych decyzji.

Podejmowanie właściwych decyzji

Przed podjęcie czynności, każdy pracownik powinien rozważyć poniżej przedstawione pytania; w razie braku udzielenia odpowiedzi twierdzącej “tak” na każde pytanie, nie należy podejmować jakichkolwiek czynności:

- Czy taka czynność jest zgodna z prawem, etyczna i społecznie odpowiedzialna?
- Czy taka czynność jest zgodna z duchem i wykładnią polityk Invenergy i naszym Kodeksem Postępowania?
- Czy jasnym jest, że reputacja Spółki nie zostałaby naruszona, jeżeli Spółka powzięłaby informację na temat czynności lub została ona poddana do wiadomości publicznej?

Niepodejmowanie czynności odwetowych

Invenergy nie będzie podejmować wobec pracownika czynności odwetowych zgodnie z warunkami zatrudnienia, ponieważ pracownik: (a) ponosi odpowiedzialność wobec menadżera, Działu Prawnego lub Działu Zasobów Ludzkich lub wobec agencji federalnej, agencji stanowej lub agencji lokalnej, w przedmiocie tego, co pracownik uzna w dobrej wierze za naruszenie przepisów prawa; (b) uczestniczy w dobrej wierze we wszczętym dochodzeniu lub postępowaniu; (c) wykona posiadane prawa wynikające z przepisów prawa stanowego lub federalnego lub regulacji, w związku z dochodzeniem roszczenia lub podejmowaniem czynności prawnych w celu zapewnienia ochrony praw pracowników; lub (d) przekaze organom ścigania lub sądowi wiarygodne informacje w przedmiocie zlecenia przez Invenergy lub dowolnego z jej pracowników naruszenia jakiegokolwiek przepisu prawa lub regulacji.

Kanały sprawozdawcze

W razie powzięcia uzasadnionego przekonania, że pracownik jest zaangażowany w jakiegokolwiek czynności, które skutkują naruszeniem właściwego prawa lub regulacji, masz obowiązek bezzwłocznie przekazać takie informacje zgodnie z zasadami zachowania poufności menadżerowi, Działowi Prawnemu, Działowi Zasobów Ludzkich lub za pośrednictwem zewnętrznej infolinii, Ethicspoint. Ethicspoint jest dostępna pod adresem: www.invenergy.ethicspoint.com 1-844-528-8659 oraz za pośrednictwem intranetu Invenergy. Wszelkie zażalenia zostaną zachowane w poufności w zakresie dozwolonym przepisami prawa. Żaden z pracowników nie dozna niekorzystnych konsekwencji wynikających z zatrudnienia wskutek złożenia w dobrej wierze skargi lub udziału w dochodzeniu dotyczącym złożonej skargi.

Przestrzeganie Kodeksu Postępowania

Pracownik, który dopuści się naruszenia prawa lub dowolnych z polityk Spółki lub wdrożonego w Invenergy Kodeksu Postępowania, podlega wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, które może obejmować bez ograniczenia podjęcie zdecydowanej czynności dyscyplinarnej lub innej czynności pracowniczej, w tym również może skutkować rozwiązaniem stosunku zatrudnienia. Każdy pracownik, który świadomie złoży lub przekaże nieprawdziwe oskarżenie do Działu Prawnego, Działu Zasobów Ludzkich lub kierownictwa Invenergy, może stać się stroną postępowania dyscyplinarnego. Ponadto każdy kto celowo przekaże nieprawdziwe informacje lub odmówi współpracy w prowadzonym dochodzeniu może być stroną postępowania dyscyplinarnego. Menadżer, który nie podejmie stosownych działań po otrzymaniu raportu w przedmiocie domniemanego naruszenia Kodeksu Postępowania wdrożonego w Invenergy, może być stroną postępowania dyscyplinarnego.





Zobowiązanie wobec naszych pracowników: Etyka w praktyce

Dyskryminacja

Zgodnie z polityką wdrożoną w Invenergy, decyzje dotyczące zatrudnienia są podejmowane na podstawie umiejętności osobistych oraz kwalifikacji; spółka podejmuje również wszelkie starania, aby utrzymać środowisko pracy, które wspiera równe szanse przy jednoczesnym wykluczeniu dyskryminacji ze względu na status weterana, status członka jednolitych służb wojskowych, dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, wiek (40 i starszych osób), ciążę (w tym również narodziny dziecka, karmienie piersią i powiązane stany zdrowia), pochodzenie lub przodków, niepełnosprawność fizyczną lub psychiczną, dane genetyczne (w tym również testy i cechy) lub jakiegokolwiek inne względy stanowiące przedmiot ochrony wynikającej z przepisów prawa federalnego, stanowego lub lokalnego odnoszących się do rekrutacji, zatrudniania pracowników, szkoleń, awansów, wynagrodzenia, świadczeń oraz innych warunków zatrudnienia. Invenergy zobowiązuje się również przestrzegać wszystkich stosownych przepisów prawa pracy i regulacji dotyczących zatrudnienia, które stanowią o zakazie dyskryminacji i dręczeniu pracowników (w tym również stażystów pracujących bez wynagrodzenia) lub kandydatów starających się o zatrudnienie w spółce.

Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się z regulaminem pracowniczym.

Dręczenie pracowników

Zgodnie z wdrożoną polityką Spółka zobowiązuje się utrzymywać środowisko pracy, w którym pracownicy będą odnosić się do siebie z szacunkiem. Invenergy zabrania dręczenia, które jest definiowane przez Spółkę jako dowolny rodzaj niewłaściwego, niespodziewanego lub obraźliwego werbalnego, wizualnego, elektronicznego lub fizycznego postępowania: (i) którego

celem lub skutkiem jest powstanie zastraszającego, groźnego lub obraźliwego środowiska pracy; (ii) którego celem lub skutkiem jest nieuzasadnione zakłócanie pracy innych osób; lub (iii) które w inny sposób ma niekorzystny wpływ na możliwości zatrudnienia osoby.

Jeżeli w jakimkolwiek czasie uznasz, że doświadczyłeś lub byłeś ofiarą dręczenia, w tym również mobbing na tle seksualnym, takie postępowanie należy bezzwłocznie zgłosić do Działu Zasobów Ludzkich lub Działu Prawnego.

Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje, należy zapoznać się z polityką zakazu dręczenia, która jest dostępna w regulaminie pracowniczym.

Zasada uczciwej płacy

Invenergy zobowiązuje się w pełni przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji, które odnoszą się do kwestii związanych z godzinowymi stawkami wynagrodzenia. Invenergy oraz jego pracownicy mają obowiązek:

- Przestrzegać wszystkich polityk i procedur obowiązujących w Spółce, które odnoszą się do praktyk dotyczących wynagrodzenia;
- Przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa federalnego, stanowego i lokalnego, a także regulacji odnoszących się do godzinowych stawek wynagrodzenia;
- Zgłosić kierownictwu wszelkie naruszenia przepisów prawa i polityk dotyczących godzinowych stawek wynagrodzenia. Nakazanie lub zachęcenie innego pracownika do pracy poza ustalonymi godzinami, dokonywania rejestracji pracy w sposób niezgodny z faktami, lub wprowadzania zmian do rejestrów pracy pracownika, stanowi naruszenie prawa i polityki Invenergy

Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje, należy zapoznać się z politykami dotyczącymi wynagrodzenia, które są przedstawione w regulaminie pracowniczym.

Bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz zapobieganie naruszeniom

Zgodnie z założeniami przyjętymi przez Spółkę, do jej obowiązków należy zapewnienie pracownikom bezpiecznego miejsca, a także dogodnej i bezpiecznej atmosfery pracy pracownikom oraz innym współpracownikom, zarówno w biurach Spółki jak i w miejscach realizacji projektu. Spółka w żaden sposób nie toleruje aktów przemocy ani zagrożeń wynikających z możliwości zaistnienia takich aktów przemocy. W razie dopuszczenia się lub powstania zagrożenia powstania aktu przemocy wobec jakiegokolwiek osoby, wszczęte zostanie postępowanie dyscyplinarne, które może skutkować zwolnieniem w trybie natychmiastowym.

Wniesienie jakiegokolwiek broni do miejsca pracy stanowi potencjalne zagrożenie bezpieczeństwa naszych pracowników i jest ściśle zabronione. Nieprzestrzeganie tej polityki będzie skutkowało podjęciem czynności dyscyplinarnych, które mogą przełożyć się również na rozwiązanie stosunku zatrudnienia.

Aby uzyskać szczegółowe informacje, należy zapoznać się z politykami dotyczącymi **przemocy w miejscu pracy oraz wniesienia broni do miejsca pracy**, które są dostępne w regulaminie pracowniczym.

Narkotyki i alkohol

Do jednych z nadrzędnych celów realizowanych przez Invenergy jest zapewnienie pracownikom bezpiecznego i wolnego od narkotyków środowiska pracy. Stawianie się w miejscu pracy w stanie wskazującym na spożycie

alkoholu lub substancji odurzającej może stanowić poważne zagrożenie bezpieczeństwa i zdrowia, nie tylko wobec użytkownika, ale również wobec wszystkich osób, które pracują lub mają jakikolwiek kontakt z użytkownikiem. Posiadanie, spożywanie lub używanie napojów alkoholowych w Spółce może mieć miejsce wyłącznie z zastrzeżeniem uzyskania uprzedniej zgody członka kierownictwa odpowiedzialnego za daną funkcję w Spółce. Osoby, które dopuszczają się naruszenia polityki dotyczącej nadużywania substancji odurzających, będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, które może skutkować również rozwiązaniem stosunku zatrudnienia w trybie natychmiastowym.

Aby uzyskać szczegółowe informacje, należy zapoznać się z politykami dotyczącymi nadużywania substancji odurzających, które są dostępne w regulaminie pracowniczym.

Poufność informacji na temat pracowników

Informacje zawarte w aktach pracowniczych mają charakter poufny i są chronione przez Dział Zasobów Ludzkich. Spółka umożliwi wgląd do akt pracowniczych członkom kierownictwa w zależności od konieczności, a także członkom organów rządowych działających na mocy prawa lub nakazu sądowego, które zezwala lub wymaga przeprowadzenia takiej inspekcji lub przez poszczególnych pracowników w związku z zamiarem zapoznania się z prowadzonymi przez nich rejestrami. Inspekcja akt pracowniczych prowadzonych przez Dział Zasobów Ludzkich będzie odbywać się w obecności wyznaczonego przedstawiciela Działu Zasobów Ludzkich.

Aby uzyskać szczegółowe informacje, należy zapoznać się z polityką dotyczącą dostępu do akt pracowniczych, dostępną w regulaminie pracowniczym.





Przestrzeganie wymogów regulacyjnych: Przepisy prawa i regulacje

Invenergy prowadzi działalność, ściśle przestrzegając wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji rządowych, stanowych i lokalnych. Dopuszczenie się naruszenia obowiązującego prawa i regulacji winno być zgłoszone Działowi Zasobów Ludzkich lub Działowi Prawnemu. Należy zasięgnąć opinii, zawsze w razie powzięcia jakichkolwiek wątpliwości w przedmiocie właściwego zastosowania przepisów prawa lub regulacji lub w związku z zamierzonymi działaniami.

Praktyki antymonopolowe i standardy zapewniające uczciwą konkurencję

Jesteśmy przekonani co do słuszności wolnej i otwartej konkurencji. Ponadto w większości krajów, w których prowadzimy działalność, zastosowanie mają bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, których zakres jest zbieżny z przedmiotem przepisów prawa antymonopolowego obowiązującego w Stanach Zjednoczonych oraz prawa konkurencji obowiązującego w Unii Europejskiej, zgodnie z którymi zabrania się podejmowania czynności o znamionach zмовы lub które mogą być uznane za niesłuszne, a które przekładają się na ograniczenie swobodnej konkurencji. Obowiązujące w Stanach Zjednoczonych przepisy antymonopolowe oraz przepisy prawa konkurencji obowiązujące w innych krajach okazują się być całkiem skomplikowane, a ich nieprzestrzeganie może skutkować nałożeniem istotnych kar wobec Invenergy oraz pracowników, którzy dopuszczają się ich naruszenia. Prawo nie stanowi o okolicznościach przewidujących przystąpienie do umów z podmiotami konkurencyjnymi w przedmiocie ustalenia cen, ustalania ofert przetargowych, warunków sprzedaży, wyników produkcji, lub dokonania podziału rynku lub klientów.

Zakaz prowadzenia praktyki w obszarze prania brudnych pieniędzy, korupcji i przekazywania korzyści materialnych

Pranie brudnych pieniędzy z definicji jest procesem obejmującym przekształcenie niezgodnie z prawem uzyskanych wpływów na wpływy, które można uznać za uzyskane zgodnie z prawem, przy czym nie ogranicza się ono do transakcji gotówkowych. Pranie brudnych pieniędzy stanowi problem globalny i niesie za sobą daleko idące i poważne konsekwencje. Kompleksowe transakcje handlowe zapewniają możliwości w obszarze ukrywania finansowania działalności kryminalnej, takiej jak terroryzm, niezgodny z prawem handel narkotykami, przekazywanie korzyści materialnych oraz oszustwa. Zaangażowanie się w podejmowanie takich czynności podważa naszą uczciwość, naraża na szwank naszą reputację oraz może skutkować ustanowieniem wobec Invenergy i osób fizycznych poważnych sankcji. Nasza Spółka świadomie zabrania przystępowania do transakcji, które ułatwiają pranie brudnych pieniędzy lub skutkują niezgodnym z prawem przekierowaniem środków majątkowych. Obowiązujące w Stanach Zjednoczonych i w innych krajach przepisy prawa dotyczące zakazu prania brudnych pieniędzy oraz organizacji międzynarodowych wymagają przejrzystości płatności i wskazania wszystkich stron transakcji. Zdecydowanie opowiadamy się za pełną przejrzystością prawa dotyczącego prania brudnych pieniędzy na całym świecie i będziemy prowadzić działalność jedynie we współpracy z cieszącymi się odpowiednią opinią klientami zaangażowanymi w zgodne z prawem działania i transakcje.

Spółka wdrożyła politykę zapobiegania korupcji, która ma zastosowanie do wszystkich pracowników Invenergy, w tym również członków jej kierownictwa, pracowników, wykonawców, agentów i konsultantów działających w

imieniu Invenergy w Stanach Zjednoczonych i na całym świecie. Polityka zapobiegania korupcji ma zastosowanie do wszystkich działań operacyjnych podejmowanych przez Invenergy, za granicą i w kraju, w tym również joint ventures lub innych przedsiębiorstw, w których Invenergy posiada udziały. W szczególności przyjęta została amerykańska ustawa Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") w celu zapobiegania przekazywaniu korzyści materialnych i dokonywania innych niezgodnych z prawem płatności na rzecz członków rządu innego kraju przez spółki prawa amerykańskiego lub obywateli USA w celu uzyskania lub zatrzymania korzyści biznesowej lub zapewnienia uzyskiwania niewłaściwych korzyści. Pracownik nie złoży oferty, obietnicy, nie dokona ani nie ułatwi dokonywania płatności na rzecz urzędników innego kraju, które są zabronione na mocy FCPA.

Invenergy zakłada, że wszyscy pracownicy Spółki oraz osoby fizyczne i podmioty zaangażowane w świadczenie usług na rzecz Spółki będą wykonywać przyjęte przez nich zobowiązania w sposób słuszny, zgodny z zasadami etyki i przepisami prawa. W razie jakichkolwiek pytań należy zapoznać się z treścią polityki dotyczącej zapobiegania korupcji dostępnej w intranecie Spółki lub skontaktować się z Działem Prawnym.

Zakaz niewolnictwa, pracy dzieci i handel ludźmi

Invenergy przestrzega praw człowieka w prowadzonych przez nią działaniach operacyjnych i rozszerzonym łańcuchu wartości, a także zobowiązuje się prowadzić działalność zgodnie z zasadami etyki i w zrównoważony sposób. Nasze działania są podejmowane w celu zwiększenia potencjału ludzkiego w związku z realizacją projektów, poprzez partnerstwa i operacje, co oznacza działania, które nie mogą być zrealizowane bez poszanowania fundamentalnych praw człowieka w operacjach prowadzonych przez Invenergy. Oczekujemy takiego samego postępowania od naszych dostawców i koncentrujemy się na długoterminowej współpracy strategicznej z dostawcami, którzy zapewniają, aby ich pracownicy przyjęli stosowne zobowiązania w tym zakresie, zapewniając jednocześnie bezpieczne warunki pracy oraz wzmacniając odpowiedzialność za środowisko naturalne. Powyższe obejmuje podejmowanie działań, w celu zwalczania ryzyka pracy przymusowej.

Nowoczesne niewolnictwo stanowi przestępstwo i naruszenie fundamentalnych praw człowieka, o czym mowa w standardach międzynarodowych i przepisach lokalnie obowiązującego prawa. Zdaniem Invenergy nowoczesne niewolnictwo może przybierać różne formy, w tym również służebność, wymuszoną i obowiązkową pracę, pracę dzieci i handel ludźmi, z których wszystkie przekładają się na pozbawienie wolności osoby przez inną osobę, celem wykorzystania ich i tym samym uzyskania korzyści osobistych i komercyjnych.

Invenergy zdecydowanie opowiada się przeciw nowoczesnemu niewolnictwu i takie podejście ma zastosowanie do wszystkich pracowników, wykonawców, agentów i konsultantów Invenergy działających w imieniu Spółki. Invenergy nieprzerwanie dokonuje oceny i aktualizacji naszych systemów, w celu wskazania i podjęcia czynności w związku z ryzykiem w łańcuchu dostaw, w tym również ryzyka wynikającego z pracy przymusowej. Proces ten obejmuje informacje uzyskane ze źródeł zewnętrznych, takich jak ocena ryzyka dla kluczowych rodzajów ryzyka wynikającego z naruszenia praw człowieka, profilowanie ryzyka związanego z dostawcą na podstawie lokalizacji, w tym również zatrudnienia podatnych grup pracowniczych. Dokonujemy również analizy informacji na podstawie kluczowych i pojawiających się obszarów ryzyka wskazanego poprzez nasze relacje z decydentami zewnętrznymi. Invenergy podejmuje działania w celu mapowania tego ryzyka w dalszym zakresie w celu wprowadzenia ulepszeń do łańcucha dostaw. Invenergy oczekuje również zastosowania takich samych wysokich standardów od wszystkich dostawców, wykonawców oraz podmiotów zewnętrznych, z którymi współpracujemy.

Wszyscy pracownicy spółki oraz osoby trzecie mają obowiązek przekazywać obawy dotyczące jakichkolwiek problemów lub podejrzeń istnienia nowoczesnego niewolnictwa w dowolnym aspekcie działalności prowadzonej przez Spółkę, jej operacji lub łańcuchów dostaw.

Wobec pracownika, który dopuści się naruszenia niniejszej polityki lub przepisów prawa dotyczących zakazu niewolnictwa, pracy dzieci oraz handlu ludźmi, wszczęte zostanie postępowanie dyscyplinarne, które może skutkować rozwiązaniem stosunku zatrudnienia.

Przestrzeganie wymogów regulacyjnych, wiarygodność i zgodność infrastrukturalna

Wymogi regulacyjne ustanowione przez organy rządowe na szczeblu federalnym, stanowym i lokalnym mają istotny wpływ na sposób prowadzenia działalności przez Invenergy. Invenergy ma obowiązek przestrzegać taryf, zasad i regulacji, które zostały zatwierdzone w związku z prowadzonymi przez Invenergy działaniami w obszarze sprzedaży energii elektrycznej i jej przesyłu, przesyłu gazu, a także sprzedaży hurtowej energii elektrycznej. Ponadto wdrożony przez Invenergy program zapewnienia ochrony krytycznej infrastruktury wspiera bezpieczne i wiarygodne funkcjonowanie podmiotów, w których Invenergy posiada udział własnościowy. Celem tego programu jest ustanowienie i utrzymanie kultury zapewnienia zgodności w całej flocie operacyjnej Invenergy. Invenergy bardzo poważnie traktuje takie regulacje i wdrożył standardy i procedury, celem zapewnienia wiarygodnego funkcjonowania obiektów i zapewnienia zgodności.

Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje, należy zapoznać się z założeniami regionalnego programu zgodności podmiotów NERC, który jest dostępny w intranecie Spółki.

Zarządzanie relacjami z dostawcami zewnętrznymi

Invenergy ceni sobie wypracowaną reputację i podejmuje wszelkie możliwe starania, w celu przestrzegania najwyższych standardów integralności w związku z prowadzoną przez nią działalnością. W związku z powyższym istotnym jest, aby dostawcy zewnętrzni Invenergy zrozumieli, że oni również są zobowiązani do przestrzegania wysokich standardów ustanowionych przez Spółkę i postępowali zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami. Uwzględniając relacje z dostawcami zewnętrznymi, należy zapoznać się z Kodeksem Postępowania Dostawców, dostępnym w intranecie Spółki i/lub w razie jakichkolwiek pytań skontaktować się z zespołem Compliance w Invenergy pod adresem: compliance@invenergy.com.

Podarunki i rozrywka

Kierując się przyjętą polityką, Invenergy prowadzi działalność zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa oraz w sposób zapewniający odpowiedni wizerunek. Pracownicy mają obowiązek prowadzić działalność zgodnie z warunkami zapewnienia konkurencyjności, bez względu na korzyści wynikające z oferowania, przekazywania lub otrzymania podarunków, korzyści, rozrywki lub płatności. Pracownicy zobowiązują się przestrzegać wszystkich wewnętrznych polityk w związku z oferowaniem, dokonywaniem lub otrzymywaniem prezentów, korzyści lub płatności

Rozrywka i drobne prezenty okolicznościowe mogą przyczynić się do budowania wartości firmy i stanowią część normalnych relacji z naszymi partnerami biznesowymi. Jednakże podarunki mogą również stworzyć wrażenie niestosowności, która może podważyć integralność naszych relacji biznesowych i może stanowić przedmiot ewentualnego nadużycia. Pracownicy nie będą starać się ani akceptować w swoim własnym imieniu lub w imieniu innych osób jakichkolwiek istotnych prezentów, korzyści, rozrywki lub płatności, bez zgodnego z prawem celu, od jakiejkolwiek osoby lub organizacji biznesowej, którego utrzymuje lub stara się utrzymywać relacje z lub jest podmiotem konkurencyjnym wobec Spółki.

Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje, należy zapoznać się z polityką dotyczącą zakazu korupcji dostępną w intranecie Spółki oraz obowiązującą w Invenergy polityką dotyczącą przekazywania podarunków, która jest dostępna w regulaminie pracowniczym.

Relacje z agencjami rządowymi

Przystępując do jakichkolwiek czynności z organami władzy federalnej, stanowej lub samorządowej, mamy obowiązek zapewnić, aby wszystkie oświadczenia złożone urzędnikom rządowym odpowiedzialnym za zamówienia publiczne były dokładne i wiarygodne, w tym również informacje na temat poniesionych kosztów oraz inne dane finansowe. Jeżeli realizacja zadania bezpośrednio obejmuje interakcję z organem władzy rządowej lub powiązaną agencją lub w razie przyjęcia

odpowiedzialności za osobę współpracującą z organem rządowym lub agencją w imieniu Invenergy, należy przestrzegać specjalnych zasad i regulacji mających zastosowanie do takich relacji rządowych. Powinny być podjęte dodatkowe czynności, w celu zrozumienia oraz przestrzegania takich wymogów, w tym również bez ograniczenia w razie konieczności koordynowania podejmowanych działań z Działem Government Affairs. Dokonywanie płatności, przekazywanie prezentów lub innych gratyfikacji na rzecz urzędników rządowych lub pracowników jest surowo zabronione, chyba że zostanie zarządzane lub zatwierdzone przez Dział Government Affairs, Dział Prawny, Dział Compliance, gdyż takie czynności mogą być pochytywane za chęć wywierania wpływu lub przekazania korzyści materialnych. Niezapobieżenie takim działaniom może skutkować nałożeniem na agencję rządową, funkcjonariusza rządowego lub naszą Spółkę na istotne grzywny lub kary.

Aby uzyskać szczegółowe informacje, należy zapoznać się z treścią polityki dotyczącej zakazu korupcji dostępnej w intranecie Spółki.





Działania w praktyce: Jak działamy

Zastrzeżone informacje poufne

Zgodnie z warunkami zatrudnienia pracownik ma obowiązek przystąpić do umowy o zachowanie poufności informacji poufnych Spółki.

„Informacje Poufne” obejmują bez ograniczenia informacje, dane, analizę, oprogramowanie Spółki, wykazy jej klientów, umowy, polityki dotyczące cen, informacje finansowe, plany biznesowe, prognozy oraz strategie rynkowe. Do informacji poufnych należą również informacje zastrzeżone stanowiące własność osób trzecich, które Spółka ma obowiązek zachować w poufności.

Zgodnie z umową o zachowanie poufności, Informacje Poufne winny być zachowane w poufności i nie powinny być przekazywane wyłącznie pracownikom lub doradcom Spółki, którzy winni wejść w ich posiadanie i zostali upoważnieni do ich otrzymania. W razie jakichkolwiek wątpliwości co do zasadności przekazania informacji, nie powinny one być przekazywane, natomiast takie okoliczności winny być omówione z menadżerem lub Działem Prawnym.

Właściwe korzystanie z mediów elektronicznych

Z założenia nie posiadasz zastrzeżonych praw do jakichkolwiek informacji opracowanych, przechowywanych, przesłanych lub otrzymanych w systemie komputerowym Spółki lub w sieci lub otrzymanych za pośrednictwem systemu poczty elektronicznej Spółki, natomiast wszelkie takie informacje mogą być przekazywane w razie powstania sporu lub wszczęcia postępowania sądowego, którego stroną będzie Spółka. Invenergy może monitorować wszystkie aspekty funkcjonowania wdrożonego w jej organizacji systemu komputerowego, w tym również

bez ograniczenia monitorować strony odwiedzane przez użytkowników sieci w Internecie, monitorować grupy chatowe oraz przeglądane wiadomości oraz materiały pobierane z sieci.

Użytkownik sieci jest odpowiedzialny za odpowiedni osąd oraz odpowiedzialne i właściwe wykorzystanie zasobów Invenergy, zgodnie z politykami, standardami oraz wytycznymi Invenergy. Zasoby Invenergy nie mogą być wykorzystywane w celach i zamierzeniach, które są niezgodne z przepisami prawa lub zabronione.

Podejmując zgodne z prawem czynności techniczne, należy zapewnić zastrzeżony charakter i poufność informacji znajdujących się pod kontrolą Invenergy w każdym czasie, zgodnie z politykami spółki.

Aby uzyskać więcej informacji, należy zapoznać się z wytycznymi Invenergy dotyczącymi obowiązujących polityk w sprawie korzystania z adresu poczty elektronicznej i właściwego korzystania z mediów elektronicznych.

Utrzymanie dokładnych rejestrów finansowych/ Wewnętrzne mechanizmy rachunkowe

Inwestorzy i kredytodawcy zakładają, że będziemy używać i przekazywać dokładne informacje, co zapewni im możliwość podejmowania odpowiednich decyzji. Mamy obowiązek prowadzić rejestry w przejrzysty i dokładny sposób, dokonując wszelkich wpisów w terminowy i kompletny sposób. Spółka wdrożyła różne wewnętrzne procesy i mechanizmy kontrolne, które mają zastosowanie do wszystkich pracowników Invenergy, w tym również członków kierownictwa, pracowników, wykonawców, agentów i konsultantów działających w imieniu Invenergy. Wspomniane wewnętrzne procesy

i mechanizmy kontrolne zostały zaprojektowane, w celu zapewnienia dokładności prowadzonych przez nas rejestrów, celem ochrony środków majątkowych Spółki. Nawet jeżeli nie ponosisz bezpośrednio odpowiedzialności za sporządzenie raportów finansowych, ponosisz odpowiedzialność za przekazanie dokładnych informacji w opracowanych rejestrach korporacyjnych. Należy zapewnić, aby sporządzany lub podpisywany dokument był poprawny oraz wiarygodny. Poniższe nie stanowi wyczerpującej listy, jednakże przedstawia przykłady niedozwolonych działań:

- Utrzymanie informacji na temat nieprzekazanych lub niezarejestrowanych środków lub aktywów w dowolnym celu;
- Dokonywanie lub zlecenie dokonania nieprawdziwych, wprowadzających w błąd lub sztucznych wpisów do raportu lub rejestru;
- Przekazywanie nieprawdziwych wyników na temat jakości lub bezpieczeństwa;
- Niedoszacowanie lub przeszacowanie znanych zobowiązań oraz środków majątkowych;
- Ukrywanie prawdziwej natury transakcji.

Odpowiednie zarządzanie rejestrami

Większość z nas uczestniczy w pewnym zakresie w przekazywaniu, rejestrowaniu, przetwarzaniu lub analizowaniu informacji finansowych lub innych, lub też w analizie oraz audycie takich działań. Celem tych procesów jest udzielenie wsparcia w podejmowaniu decyzji dotyczących przedsiębiorstwa oraz dokonanie oceny wyników uzyskanych przez Invenergy przez członków wyższego kierownictwa. Ich wdrożenie okazuje się również konieczne, w celu zapewnienia przestrzegania wymogów prawnych i innych dotyczących utrzymania informacji oraz ich przekazywania innym osobom, w tym również inwestorom i organom regulacyjnym. Poniżej przedstawione zostały ogólne wytyczne dotyczące przestrzegania przepisów prawnych:

- Niewprowadzanie ani niezlecenie wprowadzenia fałszywych lub wprowadzających w błąd wpisów do raportu. Powyższe ma zastosowanie bez względu na fakt, czy raport jest sprawozdaniem finansowym czy innym raportem lub sprawozdaniem, przeznaczonym do użytku wewnętrznego lub w innych celach;

- Transakcje winny być zawsze zarejestrowane, w terminowy i dokładny sposób, zgodnie z zapisami polityk obowiązujących w Spółce i obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami;
- Nieprzeznaczanie, niewykorzystywanie ani nieprzesyłanie środków Invenergy w celu, który stanowiłby naruszenie przepisów prawa, regulaminów lub polityki Spółki;
- Bezwzględne zgłaszanie zarzutów w przedmiocie fałszywych rejestrów finansowych lub zakłóceń wprowadzonych wewnątrznych mechanizmów kontrolnych wiceprezesowi, Działowi Rachunkowemu, Działowi Prawnemu, Działowi Compliance lub na infolinię Invenergy;
- W każdym przypadku postępowanie w sposób zapewniający zachowanie poufności, poprzez przekazywanie oraz przechowywanie rejestrów w sposób, który zapewnia utrzymanie odpowiedniego poziomu poufności. Zabrania się przekazywania rejestru osobom, które nie mają obowiązku uzyskania do niego dostępu.
- W razie jakichkolwiek pytań odnośnie rejestrów finansowych Invenergy, wewnętrznych rachunków mechanizmów kontrolnych lub praktyk w obszarze audytu, należy podjąć stosowne rozmowy z menadżerem lub skontaktować się z wiceprezesem odpowiedzialnym za kwestie rachunkowe.

Unikanie konfliktów interesu

Pracownicy nie mogą dopuścić do sytuacji, w której dojdzie do konfliktu ich osobistych interesów (lub mogłoby dojść do takiego konfliktu) wobec interesów lub działalności prowadzonej przez Spółkę. Pracownicy mają obowiązek unikać sytuacji lub działalności, która uwzględnia lub może uwzględniać wydaną przez nich opinię lub możliwość działania w najlepszym interesie Spółki i nie będą bezpośrednio ani pośrednio wykorzystywać jakichkolwiek możliwości biznesowych, jakie może mieć Spółka, na własny użytek ani celem czerpania własnych korzyści lub na rzecz osób lub spółek innych niż Spółka.

Aplikacja złożona w procesie rekrutacji przez krewnego pracownika będzie rozpatrywana z zastosowaniem kryteriów, które obowiązują wobec wszystkich innych osób, pod warunkiem że stanowisko, o które ubiega się

kandydat: (i) nie skutkuje utworzeniem relacji przełożony/ podwładny, (ii) nie skutkuje powstaniem faktycznego konfliktu interesów lub uzasadnionego domniemanego konfliktu interesów, lub (iii) może skutkować powstaniem niekorzystnego wpływu na wyniki w pracy.

Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje, należy zapoznać się z politykami dotyczącymi konfliktu interesów oraz relacji rodzinnych w pracy, które są dostępne w regulaminie pracowniczym.





Invenergy

Invenergy

Invenergy

Invenergy

Invenergy

Invenergy

HSCU 190072 8
455J

HSCU 190076 0
455J



Zaangażowanie w sprawy lokalnych społeczności: Zewnętrzni decydenci

Kontakt z organami regulacyjnymi

Mając na uwadze środowisko, w którym działa Invenergy, które podlega licznym regulacjom, ciąży na nas olbrzymia odpowiedzialność związana z wykonywaniem przyjętych zobowiązań wynikających ze stosownych przepisów prawa i regulacji. Oczekujemy, że nasi pracownicy będą współpracować pod każdym możliwym względem z właściwymi organami regulacyjnymi, w tym również bez ograniczenia w związku z udzielaniem odpowiedzi na zgłoszone zapytania o przekazanie informacji w odpowiedni i terminowy sposób. Z uwagą śledzimy wszystkie zmiany w ustawodawstwie lub wprowadzane nowe wymogi, które mogą mieć wpływ na prowadzoną przez nas działalność i zawsze mieć na uwadze fakt, że nowowprowadzone produkty lub usługi mogą podlegać specjalnym wymogom prawnym i/lub regulacyjnym. Jeżeli pracownicy powezmą informacje o jakichkolwiek istotnych lub prawnych kwestiach, które mogą budzić jakiegokolwiek obawy, informacje takie winny być przekazane menadżerowi lub Działowi Prawnemu i/lub innym właściwym działom, w tym również bez ograniczenia Działowi Government Affairs oraz Działowi Regulatory Affairs.

Jak ma to miejsce w kontaktach z agencjami rządowymi, mamy obowiązek zatwierdzić, aby wszystkie składane oświadczenia były dokładne i zgodne z prawdą. Podejmujemy wszelkie możliwe starania, w celu zapewnienia otwartych, konstruktywnych oraz profesjonalnych relacji z organami władz regulacyjnych w kwestiach dotyczących polityki regulacyjnej, składanych dokumentów, przestrzegania przepisów prawa oraz osiągniętych wyników

Reprezentowanie spółki

Istotnym jest, aby wszelkie oświadczenia składane na rzecz lub w imieniu Spółki były zgodne z jej wizerunkiem i nie zawierały informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa ani informacji prawnych. W razie otrzymania jakichkolwiek zapytań od mediów dotyczących Spółki lub jej podmiotów stowarzyszonych, takie oświadczenia nie powinny być składane; wszelkie tego typu zapytania winny być przekazane do Działu Komunikacji, którego pracownicy są odpowiedzialni za kontakt z mediami.

W licznych sytuacjach przedstawiciel Invenergy zostanie poproszony o komentarz w ramach udziału w rozprawach/ spotkaniach lub innych zgromadzeniach publicznych. W razie udziału w takich spotkaniach w imieniu Spółki, należy uprzednio skonsultować się z członkiem Działu Komunikacji w związku z zapoznaniem się ze strategią spółki.

Odpowiedzialność społeczna i przywództwo w działaniach na rzecz ochrony środowiska

Zgodnie z założeniami przyjętymi przez Invenergy czysta energia przyczynia się do zmiany sposobu w jaki żyjemy i pracujemy; w związku z powyższym jesteśmy zobowiązani prowadzić działania w zrównoważony sposób. Ze względu na jej charakter czysta energia implikuje odpowiedzialność społeczność. Prowadzone przez nas działania przekładają się na zwiększenie dochodów uzyskiwanych przez społeczność, zwiększenie liczby miejsc prac w określonych gminach a także podejmowanie działań w sposób odpowiedzialny i zrównoważony. Inwestujemy również w organizacje, które podzielają nasze głębokie zainteresowanie poprawą warunków życia społeczności.

Invenergy podejmuje działania, w celu budowania silnych relacji ze społecznościami, w których rozwijamy prowadzone przez nas działania, żyjemy i pracujemy, poprzez działalność charytatywną i budowanie relacji partnerskich. Do obszarów prowadzonych przez nas działań należą edukacja, poprawa warunków życia weteranów wojennych, służba zdrowia i ratownictwa, środowisko naturalne, a także inne obszary funkcjonowania społeczności lokalnych.

Invenergy wspiera społecznie odpowiedzialny rozwój czystej energii. Nasze zespoły podejmują działania, aby zapewnić, by nasze farmy były usytuowane, wybudowane oraz funkcjonowały w sposób, który uniemożliwia oraz minimalizuje wpływ na przyrodę i siedliska. Powyższe jest możliwe dzięki pozyskaniu szczegółowych danych, zaangażowaniu i prowadzeniu konsultacji z agencjami stanowymi i federalnymi odpowiedzialnym za przyrodę i siedliska, organizacjami ngo odpowiedzialnymi za ochronę środowiska naturalnego oraz innymi decydentami, a także nieprzerwana ocena i zastosowanie nowych technologii w celu ograniczenia wpływu na środowisko naturalne.

Działalność polityczna i darowizny

Nadarzają się okoliczności, szczególnie w roku wyborów, gdy Invenergy otrzymuje prośby o dokonanie darowizny na kampanię prowadzoną przez określoną partię polityczną lub inną grupę polityczną. Zgodnie z przyjętą polityką Invenergy rozważa dokonanie takiej niezobowiązującej darowizny w indywidualnych przypadkach, w zależności od organizacji. Jednakże zdecydowanie zabrania się

dokonywania jakichkolwiek płatności ze środków spółki na rzecz osoby fizycznej jako darowizny na rzecz osoby fizycznej w wyborach stanowych i/lub federalnych. W tym zakresie należy kontaktować się z Działem Government Affairs, celem uzyskania odpowiedniego zezwolenia przed przyjęciem zobowiązania w imieniu spółki lub jej podmiotu zależnego w związku z dokonywaniem jakichkolwiek darowizn na rzecz partii politycznej.

Komitet ds. Politycznych [Political Action Committee] w Invenergy („InvenergyPAC”) został ustanowiony dobrowolnie jako wolny od politycznych koneksji komitet i umożliwia pracownikom Invenergy podjęcie wspólnych działań i dobrowolne przekazanie środków finansowych, w celu wspierania kandydatów ubiegających się o jakikolwiek urząd w wyborach na szczeblu federalnym, stanowym i lokalnym, którzy wspierają sprawy istotne z punktu widzenia działalności prowadzonej przez Spółkę i pracowników spółki.

Invenergy PAC dokonuje darowizn finansowych na rzecz kandydatów i komitetów partyjnych, którzy zdecydowanie opowiadają się za rozwojem sektora energetycznego, innowacji w sektorze energetycznym oraz na poziomie mającym znaczenie do rozstrzyganej kwestii.

Uwarunkowanie zatrudnienia lub awansowania pracownika Spółki od członkostwa w Invenergy PAC stanowi naruszenie przepisów prawa federalnego.

Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje należy zapoznać się z polityką Działu Government Affairs lub skontaktować się z Działem Government Affairs, Działem Compliance lub Działem Prawnym.





Invenergy