



Invenergy Code de conduite

Table des matières

Un message de notre fondateur, Michael Polsky	2
Notre Code de conduite	3
Engagement envers l'intégrité : Qui nous sommes	4
Prendre les bonnes décisions	4
Nos valeurs fondamentales.....	4
Engagement contre les représailles	4
Canaux de signalement.....	4
Respect du Code de conduite	5
Engagement envers Nos employés : L'éthique en pratique	7
Discrimination	7
Harcèlement.....	7
Salaires équitables.....	7
Sécurité au travail et prévention de la violence.....	7
Drogues et alcool	8
Confidentialité des renseignements sur les employés.....	8
Engagement envers la la conformité : Lois et règlements	10
Antitrust et concurrence loyale	10
Lutte contre le blanchiment d'argent, la corruption et lutte contre la corruption	10
Conformité en matière pénale	11
Gestion des relations avec les fournisseurs tiers.....	11
Lutte contre l'esclavage, le travail des enfants et la traite des personnes.....	11
Conformité réglementaire, fiabilité et infrastructures critiques	12
Cadeaux et divertissements	12
Interactions avec les entités gouvernementales	12
Engagement en faveur de pratique : Notre façon de faire des affaires	15
Informations exclusives et confidentielles.....	15
Utilisation appropriée des médias électroniques	15
Tenir des registres financiers exacts / Contrôles comptables internes	15
Prévention des conflits d'intérêts.....	16
Engagement envers la communauté : Parties prenantes externes	18
Relations avec les organismes de réglementation.....	18
Communication avec des parties externes.....	18
Responsabilité sociale et gestion environnementale	18
Activités et contributions politiques.....	19

Un message de notre fondateur, Michael Polsky



Chers collègues,

Alors que nous célébrons les 25 ans d'Invenergy, nous réfléchissons aux valeurs solides et aux pratiques commerciales qui ont permis notre innovation énergétique et la réalisation fiable de plus de 220 projets énergétiques à travers le monde. Nous recrutons des personnes dont les valeurs personnelles correspondent aux nôtres : intégrité, professionnalisme et engagement envers nos clients.

Faire ce qu'il faut de la bonne manière est essentiel à notre succès. Nous avons travaillé fort pour bâtir une réputation d'entreprise fiable et éthique auprès de nos clients, de nos investisseurs, de nos employés et des communautés où nous vivons et travaillons. Cette réputation est le moteur de nos résultats commerciaux.

Le personnel d'Invenergy – chacun d'entre nous individuellement et nous tous collectivement – doit continuellement se conformer aux normes les plus élevées. Le Code de conduite d'Invenergy est conçu pour nous guider à cet égard. Il est de notre responsabilité de comprendre et de respecter notre Code de conduite dans le cadre de nos activités quotidiennes.

Invenergy attend de ses employés qu'ils respectent à la fois la lettre et l'esprit de notre Code de conduite, même si vous vous sentez poussés à agir autrement. Il est important que vous compreniez et respectiez toutes les politiques, lois et réglementations qui s'appliquent à votre poste et que vous demandiez conseil si vous avez des questions ou des préoccupations.

Le Code de conduite exige également que les employés coopèrent pleinement à toute enquête sur des violations présumées du Code qui pourraient survenir.

De temps à autre, on pourra vous demander de fournir une attestation écrite confirmant que vous avez pris connaissance et compris le Code de conduite d'Invenergy, que vous en respectez les normes et que vous n'avez personnellement connaissance d'aucune violation du Code par d'autres personnes. Les employés qui enfreignent notre Code de conduite mettent en danger leur propre sécurité, celle de leurs collègues et celle de notre entreprise, et s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Nous sommes tous responsables de veiller à ce que nous-mêmes et nos collègues respections les valeurs et les normes élevées que nous attendons de nous-mêmes et que les parties prenantes de notre entreprise attendent de nous.

Merci d'avoir lu et compris ce document et de contribuer à préserver la confiance et la réputation qui nous permettent de maintenir notre position de leader. En tant que plus grand producteur d'électricité indépendant et innovateur en infrastructures énergétiques de l'Amérique du Nord, notre engagement commun envers l'intégrité garantit que nous continuerons à fournir une énergie fiable et abordable pour les 25 prochaines années.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink that reads "Michael Polsky". The signature is fluid and cursive, with a large loop at the end of the last name.

Notre Code de conduite

Le présent Code de conduite des employés (le “**Code**”) vous présente les principes et politiques fondamentaux qui régissent les activités d’Invenergy LLC (“**Invenergy**” ou la “**Société**”) et de ses entités affiliées. Les employés d’Invenergy peuvent également consulter l’intranet d’Invenergy (l’ “**Intranet**”) pour obtenir des copies des politiques et des avantages décrits dans le présent Code de conduite.

Bien que ce Code énonce notre adhésion aux politiques et aux lois applicables, Invenergy se réserve le droit de modifier à tout moment toute politique ou procédure contenue dans ce Code.

Ce Code devrait vous aider à orienter votre conduite. Bon nombre des principes décrits dans ce Code sont toutefois de nature générale, et le Code ne couvre pas toutes les situations qui pourraient se présenter. Faites preuve de bon sens et de discernement dans l’application de ce Code.

Ce code s’applique aux employés d’Invenergy partout dans le monde. Dans la mesure où les lois locales ne sont pas conformes au présent Code ou imposent des exigences supplémentaires à Invenergy, la loi locale prévaudra. Si vous avez des questions concernant l’application du Code, veuillez adresser vos questions spécifiques aux services des Ressources humaines ou des Affaires juridiques et de la Conformité d’Invenergy. Le présent Code n’est pas la seule source de conseils et d’informations concernant la conduite de nos activités. Vous devez consulter les politiques et procédures applicables dans des domaines spécifiques, selon le cas.



Engagement envers l'intégrité : Qui sommes nous

Nos valeurs fondamentales

1. **Priorité à la sécurité** : Tout le monde rentre chez soi comme il est venu.
2. **Esprit d'entreprise** : cela signifie initiative et sens de l'urgence.
3. **Indépendance** : Favorise la flexibilité et la créativité.
4. **Axé sur les relations** : C'est ce qui détermine le succès à long terme.
5. **Axé sur la mission** : Œuvrer pour un avenir fondé sur l'énergie propre.
6. **Collaboratif** : Les collègues sont accessibles, réactifs et travaillent ensemble pour relever les défis.
7. **Débrouillard** : Faire ce qu'il faut pour mener à bien le travail.
8. **Hautement performant** : Des personnes exceptionnelles motivées par un travail qui a du sens.
9. **Sans prétention** : Le travail acharné et les idées priment sur l'ego.
10. **Inclusif** : La diversité des points de vue favorise de meilleures décisions.

Prendre les bonnes décisions

Avant d'entreprendre toute action, chaque employé doit se poser les questions suivantes, et à moins que la réponse à chacune d'elles ne soit « oui », l'action ne doit pas être entreprise :

- Cette action est-elle légale, éthique et socialement responsable ?

- Cette action est-elle conforme à la fois à l'esprit et à la lettre des politiques d'Invenergy et de notre Code de conduite ?
- La Société serait-elle embarrassée ou compromise si cette action venait à être connue au sein de la Société ou du public ?

Engagement contre les représailles

Invenergy n'exercera aucune mesure de représailles à l'encontre d'un employé parce que celui-ci : (a) signale à un responsable, aux services juridiques et de conformité ou aux ressources humaines, à la ligne d'assistance tierce d'Invenergy, ou à une agence fédérale, d'État ou locale ce qu'il estime de bonne foi constituer une violation de la loi ou de la politique de l'entreprise ; (b) participe de bonne foi à toute enquête ou procédure qui en découle ; (c) exerce ou cherche à exercer tout droit ou toute protection prévus par la loi ou la réglementation applicable ; ou (d) fournit aux autorités chargées de l'application de la loi, aux organismes de réglementation ou à un tribunal des informations véridiques concernant la violation de toute loi ou réglementation applicable.

Canaux de signalement

Si vous avez des motifs raisonnables de croire qu'un employé s'est livré à une action qui enfreint une loi, un règlement ou une politique de l'entreprise en vigueur, vous êtes tenu de signaler immédiatement ces informations de manière confidentielle soit à votre supérieur hiérarchique, soit au service juridique et de conformité ou aux ressources humaines, soit via la ligne d'assistance tierce, EthicsPoint. EthicsPoint est accessible à l'adresse www.invenergy.ethicspoint.com, au 1-844-528-8659 et via l'intranet d'Invenergy. Toutes les plaintes seront traitées de manière confidentielle dans la mesure permise par la loi.

Respect du Code de conduite

Tout employé qui enfreint la loi, l'une des politiques de l'entreprise ou notre Code de conduite s'expose à des mesures disciplinaires qui, sans s'y limiter, peuvent inclure des sanctions strictes ou d'autres mesures liées à l'emploi, pouvant aller jusqu'au licenciement. Tout employé qui formule ou transmet sciemment une fausse allégation à l'équipe juridique et de conformité d'Invenergy, aux Ressources humaines ou à la direction d'Invenergy s'expose à des mesures disciplinaires. De plus, toute personne qui fournit délibérément de fausses informations ou refuse de coopérer à une enquête peut faire l'objet de mesures disciplinaires. Tout gestionnaire qui omet de

prendre les mesures appropriées après avoir reçu un signalement de violation présumée de notre Code d' s peut faire l'objet de mesures disciplinaires.





Engagement envers nos employés : L'éthique en pratique

Discrimination

Invenergy a pour politique de fonder ses décisions en matière d'emploi sur les compétences et les qualifications personnelles, et de maintenir un milieu de travail qui favorise l'égalité des chances, sans discrimination fondée sur le statut d'ancien combattant, le statut de membre des forces armées, la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, la grossesse (y compris l'accouchement, l'allaitement et les conditions médicales connexes), l'origine nationale ou l'ascendance, le handicap physique ou mental, les informations génétiques ou toute autre considération protégée par les lois fédérales, étatiques ou locales en matière de recrutement, d'embauche, de formation, de promotion, de rémunération, d'avantages sociaux et d'autres conditions d'emploi. Invenergy se conforme également à toutes les lois pertinentes en matière de travail et d'emploi qui interdisent la discrimination et le harcèlement à l'encontre de tout employé (y compris les stagiaires non rémunérés) ou candidat à un emploi.

Veuillez consulter la **Politique d'égalité des chances en matière d'emploi** dans le manuel de l'employé pour plus d'informations.

Harcèlement

La Société a pour objectif de maintenir un environnement de travail où les employés se traitent mutuellement avec respect. Invenergy interdit le harcèlement, défini par la Société comme tout type de comportement verbal, visuel, électronique ou physique inapproprié, importun ou offensant qui : (i) a pour but ou pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant ; (ii) a pour but ou pour effet d'entraver de manière déraisonnable le rendement au travail d'une personne ; ou (iii) nuit autrement aux possibilités d'emploi d'une personne.

Si, à tout moment, vous estimez avoir été victime ou témoin de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, signalez immédiatement ce comportement au service des ressources humaines ou au service juridique et de conformité d'Invenergy.

Veuillez consulter la **Politique anti-harcèlement** dans le manuel de l'employé pour plus d'informations.

Salaires équitables

Invenergy s'engage à se conformer pleinement à toutes les lois et réglementations applicables en matière de salaires et d'heures de travail. Invenergy et ses employés doivent :

- Se conformer pleinement à toutes les politiques et procédures de rémunération de l'entreprise ainsi qu'à toutes les lois et réglementations applicables en matière de salaire et d'heures de travail.
- Signaler toute violation des lois ou des politiques relatives aux salaires et aux heures de travail à la direction. Il est contraire à la loi et de la politique d'Invenergy de demander ou d'encourager un autre employé à travailler « en dehors des heures de travail », à déclarer de manière erronée les heures travaillées ou de modifier les relevés de temps d'un autre employé.

Veuillez vous reporter aux politiques relatives aux pratiques de rémunération dans le manuel de l'employé pour plus d'informations.

Sécurité au travail et prévention de la violence

La Société a pour objectif de fournir et de maintenir un milieu de travail sûr et sain pour ses employés, ainsi qu'une atmosphère confortable et sécuritaire pour ses employés et les autres personnes avec lesquelles elle fait affaire, que ce soit au siège social de la Société ou sur

les chantiers. Il est essentiel de promouvoir une solide culture de santé et de sécurité au travail. Tous les employés sont tenus de prendre des mesures proactives pour prévenir les blessures graves, réduire les risques et les incidents sur le lieu de travail, et signaler immédiatement toute condition dangereuse.

La Société applique une tolérance zéro envers les actes de violence ou les menaces de violence. Un employé qui commet ou menace de commettre un acte de violence contre quiconque s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat. Les armes sur le lieu de travail constituent une menace potentielle pour la sécurité de nos employés et sont strictement interdites. Le non-respect de cette politique exposera l'employé à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Veillez consulter les **Normes** relatives à **la violence au travail et la Politique sur les armes sur le lieu de travail** dans le manuel de l'employé pour plus d'informations.

Drogues et alcool

Invenergy a un intérêt vital à maintenir un environnement sûr et exempt de drogues pour ses employés. Être sous l'influence de l'alcool ou d'une substance contrôlée au travail peut poser de graves risques pour la sécurité et la santé non seulement de la personne concernée, mais aussi de tous ceux qui travaillent avec elle ou entrent en contact avec elle. La possession, la consommation ou

l'utilisation de boissons alcoolisées lors d'événements organisés par l'entreprise ou par des clients ne sont autorisées qu'avec l'autorisation appropriée. Les personnes qui enfreignent la Politique sur l'abus de substances feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Veillez consulter la **Politique sur l'abus de substances** dans le manuel de l'employé pour plus d'informations.

Confidentialité des renseignements sur les employés

Votre dossier d'emploi est confidentiel et protégé par des pratiques internes de gestion des accès. La Société autorise l'accès aux dossiers des Ressources humaines par la direction sur la base du besoin de savoir ou lorsque la divulgation est requise ou autorisée par la loi ou la réglementation applicable, ou en vertu d'une ordonnance judiciaire valide, d'une assignation à comparaître ou d'une demande d'une autorité gouvernementale. Les employés peuvent consulter leur propre dossier personnel conformément à la loi applicable et aux procédures de la Société. La consultation des dossiers des Ressources humaines se fera en présence d'un représentant désigné des Ressources humaines d'Invenergy.

Veillez consulter la **Politique d'accès aux dossiers du personnel** dans le manuel de l'employé pour plus d'informations.





Engagement envers la la conformité : Lois et règlements

Invenergy a pour politique de mener ses activités dans le strict respect de toutes les lois, règles et réglementations gouvernementales, provinciales et locales applicables. Toute violation des lois, règles et réglementations applicables doit être signalée au service des Ressources humaines ou au service juridique et de la conformité. Vous devez demander conseil chaque fois que vous avez un doute quant à l'applicabilité d'une loi, d'une règle ou d'une réglementation, ou concernant toute ligne de conduite envisagée.

Il est essentiel que l'engagement d'Invenergy en matière de conformité soit non seulement adopté par les employés, mais aussi activement défendu par ses dirigeants. La direction d'Invenergy joue un rôle central pour garantir que les principes énoncés dans le présent Code de conduite soient mis en œuvre efficacement dans toute l'organisation. Elle est chargée de superviser les programmes de conformité, de veiller au respect des exigences légales et réglementaires, et de fournir des conseils sur les questions complexes à haut risque. Elle sert également de point de recours ultime pour les problèmes de conformité importants, les conflits d'intérêts ou les préoccupations d'ordre éthique qui nécessitent une escalade. En impliquant explicitement la direction d'Invenergy, l'entreprise fait preuve d'une culture de responsabilité, de transparence et d'engagement de la direction envers les normes éthiques, garantissant ainsi que la conformité est intégrée tant dans les opérations quotidiennes que dans la prise de décisions stratégiques.

Législation antitrust et concurrence loyale

Nous croyons en une concurrence libre et ouverte. Dans la plupart des pays où nous exerçons nos activités, des lois strictes sont en vigueur, similaires aux lois antitrust aux États-Unis et aux lois sur la concurrence dans l'Union européenne, interdisant les comportements commerciaux

collusoires ou déloyaux qui restreignent la libre concurrence. Les lois antitrust des États-Unis et les lois sur la concurrence d'autres pays sont assez complexes, et le non-respect de ces lois pourrait entraîner des sanctions importantes imposées tant à Invenergy qu'aux employés qui enfreignent ces lois.

Lutte contre le blanchiment d'argent, la corruption et les pots-de-vin

Le blanchiment d'argent est défini comme le processus consistant à convertir des produits illicites de manière à leur donner une apparence légitime, et il ne se limite pas aux transactions en espèces. Le blanchiment d'argent est un problème mondial aux conséquences graves et de grande portée. Les transactions commerciales complexes offrent des occasions de dissimuler le financement d'activités criminelles telles que le terrorisme, le trafic de stupéfiants, la corruption et la fraude. La participation à de telles activités menace notre intégrité, nuit à notre réputation et peut exposer Invenergy et des individus à de lourdes sanctions. Invenergy interdit de s'engager sciemment dans des transactions qui facilitent le blanchiment d'argent ou entraînent un détournement illégal d'actifs. Les lois anti-blanchiment d'argent des États-Unis, d'autres pays et des organisations internationales exigent la transparence des paiements et l'identification de toutes les parties aux transactions. Invenergy s'engage à respecter pleinement les lois anti-blanchiment d'argent partout dans le monde et ne fera affaire qu'avec des clients réputés impliqués dans des activités et des transactions commerciales légitimes.

La Société dispose d'une politique anticorruption qui s'applique à l'ensemble du personnel d'Invenergy, y compris les dirigeants, les employés, les sous-traitants, les agents et les consultants agissant pour le compte d'Invenergy aux États-Unis et dans le monde entier. La politique anticorruption s'étend à toutes les opérations

d'Invenergy, tant à l'étranger qu'au pays, y compris les coentreprises ou autres projets commerciaux dans lesquels Invenergy est impliquée. Il convient de noter que la Loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act, « FCPA ») a été promulguée pour interdire les pots-de-vin et autres paiements illégaux versés à des fonctionnaires d'un gouvernement étranger par des entreprises ou des personnes américaines dans le but d'obtenir ou de conserver des contrats ou de s'assurer un avantage indu. Aucun employé ne doit offrir, promettre, effectuer ou faciliter l'exécution de paiements à des fonctionnaires étrangers, comme l'interdit la FCPA.

Veillez consulter la **Politique anti-corruption** disponible sur l'intranet de la Société ou communiquer avec le service juridique et de conformité si vous avez des questions.

Conformité en matière pénale

Invenergy s'engage fermement à respecter toutes les lois et réglementations applicables dans chaque juridiction où nous exerçons nos activités. Pour soutenir cet engagement, notre équipe de conformité s'efforce d'élaborer et de mettre en œuvre des cadres de conformité locaux qui répondent aux exigences réglementaires spécifiques. Nous maintenons activement des pratiques rigoureuses en matière de conformité pénale et des mesures préventives pour atténuer les risques réglementaires et de conformité. En promouvant une culture d'intégrité, de transparence et de responsabilité, nous veillons à ce que tous les employés, dirigeants et partenaires commerciaux comprennent et respectent les normes juridiques et éthiques les plus élevées dans leurs activités quotidiennes.

Gestion des relations avec les fournisseurs tiers

Invenergy attend de ses fournisseurs tiers qu'ils mènent leurs activités conformément aux normes élevées de la Société et dans le respect de toutes les lois et réglementations applicables. Lorsque vous envisagez de faire appel à des tiers, veuillez consulter le Code de conduite des tiers disponible sur l'intranet de la Société et/ou contacter le responsable de la conformité d'Invenergy pour toute question.

Lutte contre l'esclavage, le travail des enfants et la traite des personnes

Chez Invenergy, nous respectons les droits de la personne dans nos activités et notre chaîne de valeur élargie, et nous menons nos activités de manière éthique et durable. Nous nous efforçons de valoriser le potentiel humain à travers nos projets, nos partenariats et nos activités, ce qui ne peut être accompli sans un respect fondamental des droits de la personne dans l'ensemble des activités d'Invenergy. Nous attendons la même chose de nos tiers et nous nous efforçons de travailler avec des fournisseurs stratégiques à long terme qui démontrent leur engagement à impliquer leurs travailleurs, à offrir des conditions de travail sécuritaires et à promouvoir la responsabilité environnementale. Cela inclut la lutte contre les risques de travail forcé.

L'esclavage moderne est un crime et une violation des droits fondamentaux de la personne, tels qu'énoncés par les normes internationales et définis par les lois locales. Invenergy reconnaît que l'esclavage moderne peut prendre diverses formes, notamment la servitude, le travail forcé et obligatoire, le travail des enfants et la traite des personnes, qui ont toutes en commun la privation de la liberté d'une personne par une autre dans le but de l'exploiter à des fins personnelles ou commerciales.

Invenergy applique une politique de tolérance zéro envers l'esclavage moderne, qui s'applique à l'ensemble du personnel d'Invenergy, ainsi qu'aux entrepreneurs, fournisseurs, agents et consultants agissant pour le compte de la société. Invenergy évalue et met à jour en permanence ses systèmes afin d'identifier et de traiter les risques liés à la chaîne d'approvisionnement, y compris ceux liés au travail forcé. Ce processus inclut des informations provenant de sources externes, telles que des évaluations des risques clés en matière de droits de la personne, ainsi que le profilage des risques spécifiques aux fournisseurs en fonction de leur emplacement, y compris l'emploi de groupes de travailleurs vulnérables. Nous examinons également les informations sur les domaines de risque clés et émergents identifiés grâce à notre collaboration avec des parties prenantes externes. Invenergy s'efforce de cartographier ces risques plus en amont de la chaîne d'approvisionnement. Invenergy attend également le respect de ces mêmes normes élevées de la part de tous les fournisseurs, sous-traitants et autres tiers avec lesquels nous faisons affaire.

Tous les employés de la Société et les tiers sont tenus de signaler toute préoccupation concernant un problème ou un soupçon d'esclavage moderne dans n'importe quelle partie des activités, des opérations ou des chaînes d'approvisionnement de la Société.

Tout employé qui enfreint cette politique ou les lois relatives à la lutte contre l'esclavage, le travail des enfants et la traite des personnes s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Conformité réglementaire, fiabilité et infrastructures essentielles

Les exigences réglementaires des entités gouvernementales fédérales, étatiques et locales ont un impact considérable sur la manière dont Invenergy mène ses activités. Invenergy est tenue de respecter les tarifs, les règles et les règlements approuvés pour la vente par la Société de services de transport d'électricité, de transport de gaz et de vente en gros d'électricité. De plus, le programme de conformité en matière de protection des infrastructures essentielles d'Invenergy soutient l'exploitation sûre et fiable des installations dans lesquelles Invenergy détient une participation.

L'objectif de ce programme est d'établir et de maintenir une culture de conformité au sein de l'ensemble du parc d'exploitation d'Invenergy. Invenergy prend ces réglementations très au sérieux et a mis en place des normes et des procédures visant à assurer l'exploitation fiable des installations et à maintenir la conformité. De plus, les employés sont encouragés à se tenir informés des règles réglementaires qui ont une incidence sur leur champ d'activité.

Veuillez consulter le **programme de conformité interne du NERC** disponible sur le portail des politiques accessible via l'intranet de la société pour plus d'informations.

Cadeaux et divertissements

Les employés ont l'obligation de mener leurs activités dans des conditions concurrentielles et non sur la base d'un avantage obtenu en offrant, en faisant ou en recevant des cadeaux, des faveurs, des divertissements ou des paiements. Les employés s'engagent à respecter toutes

les politiques internes lorsqu'ils offrent, font ou reçoivent des cadeaux, des faveurs ou des paiements.

Les divertissements d'affaires et les petits cadeaux d'affaires peuvent renforcer la bonne volonté et font partie des relations normales avec nos partenaires d'affaires. Cependant, les cadeaux peuvent également créer une impression d'irrégularité susceptible de nuire à l'intégrité des relations d'affaires et peuvent donner lieu à des abus potentiels. Les employés ne doivent pas solliciter ni accepter pour eux-mêmes ou pour d'autres, des cadeaux, des faveurs, des divertissements ou des paiements de nature matérielle sans motif commercial légitime de la part de toute personne ou organisation commerciale qui fait ou cherche à faire affaire avec la Société, ou qui est un concurrent de celle-ci.

Veuillez consulter **la Politique anti-corruption** d'Invenergy et **la Politique mondiale en matière de dons et de contributions**, disponibles sur l'intranet de la Société, ainsi que **la Politique d'Invenergy relative aux cadeaux** dans le manuel de l'employé pour plus d'informations.

Interactions avec les entités gouvernementales

Lorsque nous traitons avec les gouvernements fédéral, étatiques ou locaux, nous devons nous assurer que toutes les déclarations et affirmations sont exactes et véridiques. Si vous ou votre équipe travaillez directement avec une entité gouvernementale ou une agence associée, ou si vous êtes responsable d'une personne travaillant avec une entité ou une agence gouvernementale au nom d'Invenergy, soyez attentif aux règles et réglementations spéciales applicables à ces relations gouvernementales. Des mesures supplémentaires doivent être prises pour comprendre et respecter ces exigences, notamment, mais sans s'y limiter, la coordination avec les services des affaires fédérales et d'État, le cas échéant. Les paiements, cadeaux ou autres faveurs accordés à un fonctionnaire ou à un employé du gouvernement sont strictement interdits, sauf sur instruction ou avec l'approbation des services des affaires fédérales et/ou d'État ou du service juridique et de la conformité, car ils pourraient être perçus comme un moyen d'influence ou un pot-de-vin. Le non-respect de ces interdictions peut exposer l'organisme

gouvernemental, l'employé du gouvernement, notre entreprise et/ou vous-même à des amendes et sanctions substantielles.

Pour plus d'informations, veuillez consulter **la politique anticorruption** d'Invenergy, disponible sur l'intranet de l'entreprise.





Engagement envers nos pratiques : Comment nous menons nos activités

Informations exclusives et confidentielles

Invenergy exige la signature d'un accord de confidentialité comme condition d'embauche afin de protéger les renseignements confidentiels de la société

Les "**informations confidentielles**" comprennent, sans s'y limiter, les informations, données, analyses, logiciels, listes de clients, contrats, politiques de tarification, informations financières, plans d'affaires, prévisions et stratégies de marché de la société. Les informations confidentielles comprennent également les informations exclusives appartenant à des tiers que la société a l'obligation de garder confidentielles.

Conformément à l'entente de protection, les renseignements confidentiels doivent rester confidentiels et ne doivent être divulgués qu'aux personnes au sein de la Société ou aux conseillers de la Société qui ont à la fois besoin de connaître ces renseignements et l'autorisation de les recevoir. Cela inclut de ne pas divulguer les renseignements internes d'Invenergy à des outils d'IA sans que des mesures de protection des données d'entreprise soient en place. Si vous avez des doutes quant à savoir si des renseignements doivent être transmis, ne les divulguez pas et discutez de la situation avec votre supérieur ou le service juridique et de conformité.

Veillez consulter les **lignes directrices** sur l'**IA générative** disponibles sur le Centre des politiques accessible via l'intranet de la Société pour plus d'informations.

Utilisation appropriée des médias électroniques

Toute information que vous créez, stockez, envoyez ou recevez sur le système informatique ou le réseau de la Société, ou par l'intermédiaire du système de messagerie électronique de la Société, est susceptible d'être divulguée

en cas de litige ou de procédure judiciaire impliquant la Société. Invenergy se réserve le droit de surveiller tous les aspects de son système informatique, y compris, sans s'y limiter, la surveillance des sites que vous visitez sur Internet, la surveillance des groupes de discussion et des groupes de nouvelles, ainsi que l'examen des documents que vous téléchargez ou téléversez sur Internet.

Il vous incombe de faire preuve de bon sens et de diligence quant à l'utilisation appropriée des ressources d'Invenergy, conformément aux politiques, normes et directives d'Invenergy. Les ressources d'Invenergy ne peuvent être utilisées à des fins illégales ou interdites.

Vous devez vous assurer, par des moyens juridiques ou techniques, que les informations exclusives et confidentielles restent sous le contrôle d'Invenergy à tout moment, conformément aux politiques de la Société.

Veillez consulter le manuel d'Invenergy pour connaître **les politiques** d'Invenergy en matière de **courriels** et **d'utilisation acceptable** dans le manuel de l'employé pour plus d'informations.

Tenir des registres financiers exacts / Contrôles comptables internes

Les investisseurs et les prêteurs comptent sur nous pour utiliser et fournir des informations exactes afin de pouvoir prendre des décisions éclairées. Nous avons l'obligation de tenir des registres clairs, exacts, à jour et complets. La Société a mis en place divers processus et contrôles internes qui s'appliquent à l'ensemble du personnel d'Invenergy, y compris les dirigeants, les employés, les sous-traitants, les agents et les consultants agissant pour le compte d'Invenergy. Ces processus et contrôles internes sont conçus pour aider à garantir l'exactitude de nos registres afin de protéger les actifs de la Société. Même si

vous n'êtes pas directement responsable de la préparation des rapports financiers, vous avez la responsabilité de consigner des informations exactes dans les registres commerciaux que vous préparez. Assurez-vous que tout document que vous préparez ou signez est correct et véridique. Bien que cette liste ne soit pas exhaustive, voici quelques exemples d'activités interdites :

- Conserver des fonds ou des actifs non déclarés ou non comptabilisés, à quelque fin que ce soit ;
- Effectuer, ou demander à d'autres d'effectuer, des inscriptions fausses, trompeuses ou artificielles dans tout rapport ou registre ;
- Fournir de faux résultats en matière de qualité ou de sécurité ;
- Sous-estimer ou surestimer les passifs et les actifs ;
- Dissimuler la véritable nature de toute transaction.
- Ne jamais effectuer, ni demander à d'autres d'effectuer, une inscription ou un rapport faux ou trompeur. Cela s'applique que le rapport soit financier ou non financier, ou destiné à un usage interne ou externe ;
- Enregistrez toujours les transactions commerciales et les paiements en temps opportun, avec exactitude et conformément aux politiques de la Société ainsi qu'aux lois et règlements applicables ;
- Ne jamais engager, utiliser ou transférer des fonds d'Invenergy à des fins qui enfreindraient une loi, un règlement ou une politique de l'entreprise ;
- Signalez immédiatement toute allégation de falsification de documents financiers ou d'ingérence dans nos contrôles internes au service de la comptabilité, au service de la conformité ou à la ligne d'assistance d'Invenergy

- Veillez toujours à respecter la confidentialité en partageant et en conservant les documents de manière à garantir un niveau de confidentialité approprié. Ne partagez pas de document avec des destinataires qui n'ont pas besoin d'y accéder. Veuillez vous reporter à la politique de gouvernance relative aux informations confidentielles disponible sur l'intranet d'Invenergy pour plus d'informations.
- Si vous avez des questions concernant les registres financiers d'Invenergy, de ses contrôles comptables internes ou de ses pratiques d'audit, discutez-en avec votre responsable ou contactez le service de la comptabilité.

Prévention des conflits d'intérêts

Les employés ne doivent pas laisser leurs intérêts personnels entrer en conflit avec les intérêts ou les activités de la Société. Les employés doivent éviter toute situation ou activité qui compromet, ou pourrait compromettre, leur jugement ou leur capacité d'agir dans le meilleur intérêt de la Société et ne doivent pas exploiter, directement ou indirectement, une occasion d'affaires offerte à la Société à leur propre avantage ou à celui de personnes ou d'organisations extérieures à la Société.

Les employés sont tenus de signaler tout conflit d'intérêts potentiel à l'équipe de conformité. Veuillez consulter **les politiques relatives aux conflits d'intérêts, à l'emploi à l'extérieur et aux relations amoureuses et familiales au travail** dans le manuel de l'employé pour plus d'informations.





Invenergy

Invenergy

Invenergy

Invenergy

Invenergy

Invenergy

45SJ
HSCU 190072 8

45SJ
HSCU 190076 0

Engagement envers la communauté : Parties prenantes externes

Relations avec les organismes de réglementation

Compte tenu de l'environnement hautement réglementé dans lequel Invenergy évolue, nous devons faire preuve de vigilance pour nous acquitter de nos responsabilités en matière de conformité aux lois et règlements applicables. Nous attendons de nos employés qu'ils coopèrent pleinement avec les organismes de réglementation concernés, notamment en répondant de manière appropriée et en temps opportun à leurs demandes d'information. Nous devons être au courant de tout changement législatif ou de toute nouvelle exigence susceptible d'affecter nos activités, et savoir que les nouveaux produits ou services peuvent être soumis à des exigences légales et/ou réglementaires particulières. Si des employés ont connaissance de problèmes réglementaires ou juridiques importants, ils doivent les porter à l'attention de leur supérieur et se coordonner avec le service juridique et de conformité et/ou d'autres services concernés, y compris, mais sans s'y limiter, les affaires gouvernementales et les affaires réglementaires.

Nous nous engageons à entretenir une relation ouverte, constructive et professionnelle avec les organismes de réglementation sur les questions de politique réglementaire, de soumissions, de conformité et de performance. Si votre travail implique directement des interactions avec une entité gouvernementale ou une agence associée, ou si vous êtes responsable d'une personne travaillant avec une entité ou une agence gouvernementale au nom d'Invenergy, vous devez connaître les règles et règlements spécifiques applicables à ces relations gouvernementales.

Communication avec les parties externes

Il est important que toute déclaration publique faite au nom de la Société soit conforme à l'image publique de celle-ci

et ne divulgue aucune information commerciale ou juridique exclusive. Si vous êtes en contact avec les médias, que ce soit de manière proactive ou en réponse à une demande, concernant toute question relative à la Société ou à ses filiales, vous ne devez faire aucune déclaration, mais plutôt renvoyer la question au service des affaires générales de la Société, qui sera chargé de communiquer avec les médias.

Dans de nombreux cas, un représentant d'Invenergy sera invité à faire des commentaires dans le cadre de notre participation à des audiences d'octroi de permis ou à d'autres réunions publiques. Si vous devez assister à une telle réunion au nom de la Société, vous devez consulter au préalable un membre du service des affaires générales de la Société afin de comprendre la stratégie médiatique avant l'événement.

Veuillez consulter la section "**Réseaux sociaux**" du manuel de l'employé pour plus d'informations.

Responsabilité sociale et gestion environnementale

Il est important que tout commentaire public formulé au nom de la Société soient conformes à l'image publique de celle-ci et ne divulguent pas d'informations commerciales ou juridique. Si vous interagissez avec les médias, que ce soit de manière proactive ou en réponse à une demande, concernant toute question relative à la Société ou à ses filiales, vous ne devez faire aucune déclaration, mais plutôt renvoyer la question au service des affaires générales de la Société, qui sera chargé de communiquer avec les médias.

À de nombreuses occasions, un représentant d'Invenergy sera invité à faire des commentaires dans le cadre de notre participation à des audiences d'octroi de permis ou à

d'autres réunions publiques. Si vous devez assister à une telle réunion au nom de la Société, vous devez consulter au préalable un membre du service des affaires générales de la Société afin de comprendre la stratégie médiatique avant l'événement.

Veillez consulter la section "**Réseaux sociaux**" du manuel de l'employé pour plus d'informations.

Activités et contributions politiques

Aux États-Unis, Invenergy a pour politique d'examiner les contributions politiques au cas par cas, conformément aux lois fédérales, étatiques et locales applicables en matière de contributions politiques. Toutes les contributions politiques, qu'elles soient financières ou en nature, doivent être examinées et approuvées au préalable par l'équipe chargée des affaires fédérales ou étatiques avant qu'un engagement ne soit pris au nom d'Invenergy ou de ses filiales.

Le Comité d'action politique d'Invenergy (« InvenergyPAC ») est un comité d'action politique volontaire et non partisan qui permet à certains employés d'Invenergy de mettre en commun des contributions financières personnelles et volontaires afin de soutenir des candidats

à des fonctions électives aux niveaux fédéral, étatique et local qui défendent des causes importantes pour les activités de la Société et ses employés.

Toute activité politique internationale potentielle doit être examinée au préalable par les équipes des services juridiques et de conformité d'Invenergy.

InvenergyPAC verse des contributions financières aux candidats et aux comités de parti qui défendent un développement énergétique responsable, l'innovation énergétique et des règles du jeu équitables sur nos enjeux.

Le fait de subordonner le statut d'emploi ou le poste d'une personne au sein de l'entreprise à la participation à InvenergyPAC est une violation des lois fédérales.

Veillez vous reporter aux **Normes relatives aux activités en matière d'affaires gouvernementales** ou à la **Politique mondiale sur les dons et les contributions**. Pour plus d'informations, veuillez contacter le service des affaires fédérales ou le service juridique et de conformité.





Invenergy