



Invenery

Código de Conducta

Índice

Un Mensaje de Nuestro Fundador, Michael Polsky	2
Nuestro Código de Conducta	3
Compromiso con la integridad: Quienes somos	4
Nuestros valores fundamentales	
Tomando buenas decisiones	
Compromiso de no represalias	
Canales de informes	
Cumplir con el Código de Conducta	
Compromiso con nuestros empleados: Ética en la práctica	7
Discriminación	
Acoso	
Salarios justos	
Seguridad en el lugar de trabajo y prevención de la violencia	
Drogas y alcohol	
Privacidad de la información del empleado	
Compromiso de cumplimiento: Leyes y reglamentos	10
Antimonopolio y competencia leal	
Antilavado de dinero, anticorrupción y antisoborno	
Cumplimiento normativo, de confiabilidad y de infraestructura crítica	
Regalos y entretenimiento	
Clientes gubernamentales / Contratación	
Compromiso con la práctica: cómo hacemos negocios	14
Información confidencial	
Uso adecuado de medios electrónicos	
Mantener registros financieros / controles contables internos precisos	
Gestionar registros correctamente	
Evitar conflictos de intereses	
Compromiso con la comunidad: partes interesadas externas	17
Relaciones con reguladores	
Comunicación con partes externas	
Responsabilidad social y gestión ambiental	
Actividades políticas y contribuciones	

Un Mensaje de Nuestro Fundador, Michael Polsky



Queridos colegas,

Desde que Invenergy se fundó en 2001, hemos construido una base sólida de valores empresariales y prácticas comerciales.

Buscamos emplear a personas con estándares personales consistentes con los estándares de nuestra compañía, que incluyen integridad, profesionalismo y un compromiso a resultados superiores.

Hacer las cosas correctas de la manera correcta es fundamental para nuestro éxito. Hemos trabajado duro para construir una reputación como una empresa confiable y ética con nuestros clientes, inversionistas, empleados y las comunidades en donde vivimos y trabajamos. Esa reputación guía los resultados comerciales.

La fuerza laboral de Invenergy - cada uno de nosotros individualmente, y todos nosotros como grupo - debe apegarse continuamente a los más altos estándares de conducta. El Código de Conducta de Invenergy está diseñado para guiarnos en este sentido. Es nuestra responsabilidad comprender y adherirnos a nuestro Código de Conducta en la medida que realizamos actividades de negocio diariamente.

Invenergy espera que los empleados cumplan con la letra y el espíritu de nuestro Código de Conducta, incluso si se sienten presionados a no hacerlo. Es importante que comprenda y cumpla con todas las políticas, leyes y regulaciones que se aplican a su trabajo y busque orientación si tiene preguntas o inquietudes.

El Código de Conducta también requiere que los empleados cooperen plenamente en cualquier investigación de presuntas violaciones del Código que pudiese surgir.

Periódicamente, es posible que se le solicite que proporcione una certificación por escrito de que ha revisado y comprende el Código de Conducta de Invenergy, cumple con sus estándares y no tiene conocimiento personal de ninguna violación del Código por parte de terceros. Los empleados que violen nuestro Código de Conducta se ponen a sí mismos, a sus compañeros de trabajo y a nuestra empresa en riesgo y están sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Todos somos responsables por presionarnos a nosotros mismos y a los demás, de trabajar bajo los altos valores y estándares que esperamos de nosotros mismos y de aquellas terceras partes interesadas de nuestra compañía. De eso se trata nuestro Código de Conducta.

Le agradezco que se haya tomado el tiempo de leer y comprender este documento, y gracias por su contribución individual a la reputación de confiabilidad de Invenergy que construimos y defendemos activamente cada día.

Atentamente,

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

Nuestro Código de Conducta

Este Código de Conducta para empleados (el “Código”) le presentará los principios y políticas básicos bajo los cuales Invenergy LLC (“Invenergy” o la “Compañía”) y sus entidades afiliadas operan. Los empleados de Invenergy también pueden visitar la intranet de Invenergy (la “Intranet”) para obtener copias de las políticas y los beneficios descritos en este Código de Conducta.

Este Código de Conducta es solo una guía y no es un contrato de trabajo. Si bien establece nuestra adhesión a las políticas y leyes aplicables, Invenergy se reserva el derecho de modificar cualquier política o procedimiento particular contenido en este Código, en cualquier momento.

Este Código debería ayudar a guiar su conducta. Sin embargo, muchos de los principios descritos en este Código son de naturaleza general, y

el Código no cubre todas las situaciones que puedan surgir. Use el sentido común y el buen juicio al aplicar este Código.

Este Código es aplicable a los empleados de Invenergy a nivel mundial. En la medida en que las leyes locales no se alineen con este Código o impongan requisitos adicionales a Invenergy, las leyes locales regirán. Si tiene alguna duda sobre la aplicación del Código, favor de dirigir sus preguntas específicas al Departamento de Recursos Humanos o al Departamento Legal. Este Código no es la fuente exclusiva de orientación e información sobre la conducta de nuestro negocio. Debe consultar las políticas y procedimientos aplicables en áreas específicas, según corresponda.



Compromiso con la integridad: Quiénes somos

Nuestros valores fundamentales

1. **Centrado en la seguridad:** Todos se van a casa de la forma en que entraron.
2. **Emprendedor:** Significa iniciativa y urgencia.
3. **Independiente:** Permite flexibilidad y creatividad.
4. **Enfocado en la relación:** Determina el éxito a largo plazo.
5. **Impulsado por la misión:** Trabajando por un futuro de energía limpia.
6. **Colaborativo:** Los colegas son accesibles, receptivos y trabajan juntos para resolver desafíos.
7. **Ingenioso:** Hacer lo necesario para terminar el trabajo.
8. **Alto rendimiento:** Grandes personas inspiradas por trabajo significativo.
9. **Sin pretensiones:** El trabajo duro y las ideas están por encima del ego.
10. **Inclusivo:** La diversas perspectivas impulsa mejores decisiones.

Tomando buenas decisiones

Antes de tomar cualquier medida, cada empleado debe considerar las siguientes preguntas y, a menos que la respuesta a cada pregunta sea “sí”, la medida no debe tomarse:

- ¿Es esta acción legal, ética y socialmente responsable?
- ¿Cumple esta acción con el espíritu y la letra de

las políticas de Invenergy y nuestro Código de Conducta?

- ¿Está claro que la Compañía no se avergonzaría o comprometería negativamente si esta acción fuera conocida dentro de la Compañía o públicamente?

Compromiso de no represalias

Invenergy no tomará represalias contra un empleado en los términos y condiciones de empleo porque ese empleado: (a) informa a un gerente, al Departamento Legal o al Departamento de Recursos Humanos o a una agencia federal, estatal o local lo que el empleado de buena fe cree que podría ser una violación de la ley; (b) participe de buena fe en cualquier investigación o procedimiento relacionado a dicha información; (c) ejerce sus derechos bajo cualquier ley o regulación estatal o federal para presentar una denuncia o emprender acciones legales para proteger sus derechos; o (d) proporcione al personal de aplicación de la ley o al tribunal información veraz relacionada con la comisión o posible comisión de Invenergy o cualquiera de sus empleados de una violación de cualquier ley o regulación aplicable.

Canales de informes

Si cree razonablemente que un empleado ha participado en cualquier acción que viole cualquier ley o reglamento aplicable, se espera que informe inmediatamente dicha información de manera confidencial, ya sea a su gerente, al Departamento Legal o al Departamento de Recursos Humanos. o a través de la línea directa de terceros, Ethicspoint. Ethicspoint está disponible en www.invenergy.ethicspoint.com 1-844-528-8659 y a través de la Intranet de Invenergy. Todas las quejas serán tratadas de manera confidencial en la medida permitida por la ley. Ningún empleado sufrirá consecuencias laborales

adversas como resultado de presentar una queja de buena fe o de participar en la investigación de una queja.

Cumplir con el Código de Conducta

Cualquier empleado que viole la ley o cualquiera de las políticas de la Compañía o nuestro Código de Conducta está sujeto a medidas disciplinarias que, sin limitación, pueden incluir medidas disciplinarias estrictas u otras medidas relativas a actividades laborales, que pueden incluir el despido, en cumplimiento de la legislación mexicana en materia laboral. Cualquier empleado que

a sabiendas haga o remita una falsa denuncia al Departamento Legal, al Departamento de Recursos Humanos o a la gerencia de Invenergy está sujeto a medidas disciplinarias. Además, cualquier persona que deliberadamente proporcione información falsa o se niegue a cooperar en una investigación puede estar sujeta a medidas disciplinarias. Cualquier gerente que no tome las medidas apropiadas después de recibir un informe de una presunta violación de nuestro Código puede estar sujeto a medidas disciplinarias.





Compromiso con nuestros empleados: Ética en la práctica

Discriminación

La política de Invenergy es tomar decisiones de empleo basadas en las capacidades y calificaciones personales y mantener un ambiente de trabajo que promueva la igualdad de oportunidades sin discriminación debido a la condición de veterano, militar, raza, color, religión, sexo, edad (40 y más), embarazo (incluyendo parto, lactancia y afecciones médicas relacionadas), origen nacional o ascendencia, discapacidad física o mental, información genética (incluyendo pruebas y características) o cualquier otra consideración protegida por la ley federal, estatal o local con respecto a reclutamiento, contratación, capacitación, promoción, compensación, beneficios y otros términos y condiciones de empleo. Invenergy también cumple con todas las leyes laborales y laborales relevantes que prohíben la discriminación y el acoso contra los empleados (incluidos los pasantes no remunerados) o los solicitantes de empleo.

Consulte el manual del empleado para obtener más información.

Acoso

Es política de la Compañía mantener un ambiente de trabajo donde los empleados se traten con respeto. Invenergy prohíbe el acoso, que la Compañía define como cualquier tipo de conducta verbal, visual, electrónica o física inapropiada, inoportuna u ofensiva que: (i) tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; (ii) tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de un individuo; o (iii) de otro modo afecta negativamente las oportunidades de empleo de un individuo.

Si en algún momento cree que ha experimentado o presenciado acoso, incluido el acoso sexual, informe

el comportamiento de inmediato al Departamento de Recursos Humanos o al Departamento Legal.

Consulte la Política de No Acoso en el manual del empleado para obtener más información.

Salarios justos

Invenergy se compromete a cumplir plenamente con todas las leyes y reglamentaciones aplicables que relacionadas a cuestiones de compensación y horas laborales. Invenergy y sus empleados deben:

- Cumplir plenamente con todas las políticas y procedimientos de la Compañía relacionados con las prácticas de compensación;
- Cumplir plenamente con todas las leyes y regulaciones federales, estatales y locales aplicables relacionadas con asuntos de salarios y horas laborales;
- Reportar cualquier violación de las leyes o políticas de compensación y horas laborales a la gerencia. Es una violación de la ley y la política de Invenergy que cualquier persona instruya o aliente a otro empleado a trabajar “fuera del horario laboral”, a informar incorrectamente las horas trabajadas o a alterar los registros de tiempo de otro empleado.

Consulte la política de Prácticas de Pago en el manual del empleado para obtener más información.

Seguridad en el lugar de trabajo y prevención de la violencia

Es la intención de la Compañía proporcionar un lugar de trabajo seguro para los empleados y proporcionar una atmósfera cómoda y segura para los empleados y otras personas con quienes hacemos negocios, ya sea en las oficinas corporativas de la Compañía o en los sitios de

proyectos. La Compañía tiene cero tolerancia a actos violentos o amenazas de violencia. Si comete o amenaza con cometer un acto violento contra cualquier persona, estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido inmediato, en cumplimiento de la legislación mexicana en materia laboral.

Las armas dentro del lugar de trabajo representan una amenaza potencial para la seguridad de nuestros empleados y están estrictamente prohibidas. El incumplimiento de esta política someterá a un empleado a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Para obtener más información, consulte las Políticas Sobre Violencia y Armas en el Lugar de Trabajo en el manual del empleado.

Drogas y alcohol

Invenergy tiene un interés vital en mantener un ambiente seguro y libre de drogas para sus empleados. Estar bajo la influencia del alcohol o una sustancia controlada en el trabajo puede generar serios riesgos de seguridad y salud no solo para el usuario, sino también para todos aquellos que trabajan o entran en contacto con el usuario. La posesión, consumo o uso de bebidas alcohólicas en los eventos de la Compañía puede ocurrir solo con la

aprobación previa de un ejecutivo a cargo del evento de la Compañía. Las personas que infrinjan la Política de Drogas y Alcohol estarán sujetas a medidas disciplinarias que pueden incluir, incluso, la terminación inmediata.

Consulte la Política de Abuso de Sustancias en el manual del empleado para obtener más información.

Privacidad de la información del empleado

Su expediente de empleo es confidencial y está protegido por el Departamento de Recursos Humanos en cumplimiento con la legislación aplicable. La Compañía permitirá la revisión de los archivos de Recursos Humanos por parte de la administración según sea necesario, por funcionarios gubernamentales que actúen de conformidad con una ley u orden judicial que permita o requiera dicha revisión o por empleados individuales para examinar sus propios expedientes. La revisión de los archivos de Recursos Humanos se realizará en presencia de un representante designado del Departamento de Recursos Humanos.

Para obtener más información, consulte la política de Acceso a Archivos de Personal en el manual del empleado.





Compromiso de cumplimiento: Leyes y reglamentos

Invenergy se compromete a realizar sus negocios en estricto cumplimiento de todas las leyes, normas y regulaciones gubernamentales, estatales y locales aplicables. Cualquier violación de las leyes, normas y reglamentos aplicables debe informarse al Departamento de Recursos Humanos o al Departamento Legal. Usted debe buscar orientación siempre que tenga dudas sobre la aplicabilidad de cualquier ley, norma o regulación o sobre cualquier curso de acción contemplado.

Antimonopolio y competencia leal

Creemos en la competencia libre y abierta. Además, en la mayoría de los países donde operamos, existen leyes estrictas similares a las leyes antimonopolio en los Estados Unidos y las leyes de competencia en la Unión Europea que prohíben el abuso de poder, el comportamiento comercial colusorio o injusto que restrinja la libre competencia. Las leyes antimonopolio de Estados Unidos y de competencia de otros países son bastante complicadas, y el incumplimiento de estas leyes podría resultar en penas y responsabilidad criminal impuestas tanto a Invenergy como a los empleados que violen esas leyes. Casi no hay circunstancias permitidas por la ley para establecer acuerdos con competidores para fijar precios, manipulación de ofertas, condiciones de venta, producción, para dividir mercados o clientes, o intercambiar información con competidores con el propósito o el efecto de cualquiera de las conductas mencionadas anteriormente.

Además, en algunas condiciones, las relaciones con proveedores, distribuidores y clientes deben revisarse cuidadosamente antes de ejecutarse, a fin de evitar cualquier comportamiento anticompetitivo. Si ciertas conductas parecen ser anticompetitivas, comuníquese con el Departamento Legal.

Antilavado de dinero, anticorrupción y antisoborno

El lavado de dinero se define como el proceso de convertir ingresos ilegales para que los fondos se hagan legítimos, y no se limita a transacciones en efectivo. El lavado de dinero es un problema global con consecuencias graves y de largo alcance. Las transacciones comerciales complejas pueden ocultar el financiamiento de actividades delictivas como el terrorismo, el comercio ilegal de narcóticos, el soborno y el fraude. La participación en tales actividades socava nuestra integridad, daña nuestra reputación y puede exponer a Invenergy y a las personas a sanciones severas. Nuestra empresa prohíbe participar a sabiendas en transacciones que faciliten el lavado de dinero o den lugar a una desviación ilegal. Las leyes contra el lavado de dinero de los Estados Unidos y otros países y organizaciones internacionales requieren transparencia de los pagos y la identidad de todas las partes en las transacciones. Estamos comprometidos con el pleno cumplimiento de las leyes contra el lavado de dinero en todo el mundo y realizaremos negocios solo con clientes de buena reputación involucrados en actividades y transacciones comerciales legítimas.

La Compañía tiene una Política Anticorrupción que se aplica a todo el personal de Invenergy, incluidos los funcionarios, empleados, contratistas, agentes y consultores que actúan en nombre de Invenergy en los Estados Unidos y en todo el mundo. La Política anticorrupción se extiende a todas las operaciones de Invenergy, tanto extranjeras como nacionales, incluidas las joint-venture u otras empresas comerciales en las que participa Invenergy. En particular, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos ("FCPA", por sus siglas en inglés) fue promulgada para prohibir sobornos y otros pagos ilegales a funcionarios

de un gobierno extranjero por parte de compañías estadounidenses con el fin de obtener o retener negocios o asegurar cualquier ventaja indebida. Ningún empleado deberá ofrecer, prometer, hacer o facilitar la realización de pagos a funcionarios extranjeros como lo prohíbe la FCPA.

Revise la Política Anticorrupción disponible en la Intranet de la Compañía o comuníquese con el Departamento Legal si tiene alguna pregunta.

Cumplimiento normativo, de confiabilidad y de infraestructura crítica

Los requisitos reglamentarios de las entidades gubernamentales federales, estatales y locales tienen un amplio impacto en la forma en que Invenergy lleva a cabo sus negocios. Invenergy es responsable de cumplir con las tarifas, normas y reglamentos que se han aprobado para que la Compañía realice la venta de transmisión de energía eléctrica, transporte de gas y venta al mayoreo de energía eléctrica, y cualquier otra legislación o regulación que no sea específica a Invenergy pero que resulte aplicable a sus actividades. Además, el programa de cumplimiento de protección de infraestructura crítica de Invenergy respalda la operación segura y confiable de las instalaciones en las que Invenergy es propietaria. El propósito de este programa es establecer y mantener una cultura de cumplimiento en toda la flota operativa de Invenergy. Invenergy toma estas regulaciones muy en serio y ha implementado estándares y procedimientos para proporcionar una operación confiable de las instalaciones y mantener el cumplimiento.

Regalos y entretenimiento

La política de Invenergy es llevar a cabo sus asuntos de conformidad con todas las leyes aplicables y de una manera que evite incluso la apariencia de incorrección. Los empleados tienen la obligación de realizar negocios en condiciones competitivas y no en base a ninguna ventaja obtenida al ofrecer, hacer o recibir regalos, favores, entretenimiento o pagos. Los empleados se comprometen a seguir todas las políticas internas al ofrecer, hacer o recibir obsequios, favores o pagos.

El entretenimiento empresarial y los obsequios para pequeñas empresas pueden generar buena voluntad y son parte de las relaciones normales con nuestros socios comerciales. Sin embargo, los obsequios también pueden crear una percepción de incorrección que puede socavar la integridad de nuestras relaciones comerciales y podría estar sujeta a posibles abusos. Los empleados no buscarán ni aceptarán para sí mismos ni para terceros ningún obsequio material, favores, entretenimiento o pagos (comidas, boletos, viajes, alojamiento o cualquier objeto valioso) sin un propósito comercial legítimo de cualquier persona u organización comercial que haga o busque hacer negocios con la Compañía o que compita con ella. En ningún caso los empleados buscarán o aceptarán ningún obsequio y / o entretenimiento de un funcionario del Gobierno.

Para obtener más información, revise la Política Anticorrupción de Invenergy disponible en la Intranet de la empresa y la política de regalos de Invenergy en el manual del empleado.

Clientes gubernamentales/Contrataciones

Al hacer negocios con gobiernos federales, estatales o locales, debemos asegurarnos de que todas las declaraciones y representaciones ante los funcionarios de compras gubernamentales sean precisas y veraces, incluidos los costos y otros datos financieros. Si su trabajo implica directamente la interacción con un gobierno o si usted es responsable de alguien que trabaja con un gobierno en nombre de Invenergy, esté alerta a las reglas y regulaciones especiales aplicables a tales relaciones gubernamentales, específicamente a las normas previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, los Códigos Penales Estatales y Federales, y la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios. Se deben tomar medidas adicionales para comprender y cumplir con estos requisitos. Los pagos, regalos u otros favores otorgados a un funcionario o empleado del gobierno están estrictamente prohibidos y en ningún caso se ofrecerá a los funcionarios del Gobierno artículos de valor significativo o incentivos de cualquier naturaleza para obtener un beneficio indebido. No evitar estas actividades puede exponer a la agencia gubernamental,

al empleado del gobierno, a nuestra Compañía y a usted a multas y sanciones sustanciales.

Consulte la Política Anticorrupción de Invenergy disponible en la Intranet de la empresa para obtener más información.





Compromiso con la práctica: Cómo hacemos negocios

Información confidencial

Como condición de empleo, se le exigió que celebrara un acuerdo de protección con respecto a la protección de la Información Confidencial de la Compañía.

La “Información Confidencial” incluye la información, los datos, el análisis, el software, las listas de clientes, los contratos, las políticas de precios, la información financiera, los planes comerciales, los pronósticos y las estrategias de mercado de la Compañía. La Información Confidencial también incluye información de propiedad de terceros que la Compañía tiene la obligación de mantener en confidencialidad.

De acuerdo con el acuerdo de protección, la Información Confidencial se mantendrá confidencial y se divulgará solo a las personas dentro de la Compañía o asesores de la Compañía que tengan la necesidad de saber y la autorización para recibir la información. Si tiene dudas sobre si se debe transmitir la información, no la revele y discuta la situación con su gerente o el Departamento Legal.

Uso adecuado de medios electrónicos

No debe tener expectativas de privacidad en nada de lo que cree, almacene, envíe o reciba en el sistema informático o la red de la Compañía o a través del sistema de correo electrónico de la Compañía, y dicha información puede estar sujeta a divulgación en caso de disputa o litigio que involucre a la Compañía. Invenergy tiene el derecho de monitorear todos los aspectos de su sistema informático, incluido pero no limitado a, monitorear sitios visitados por usted en Internet, monitorear grupos de chat y grupos de noticias y revisar materiales descargados o cargados por usted a Internet.

Usted es responsable de ejercer un buen juicio y cuidado con respecto al uso apropiado de los recursos de Invenergy de acuerdo con las políticas, estándares y pautas de Invenergy. Los recursos de Invenergy no pueden ser utilizados para ningún propósito ilegal o prohibido.

Debe asegurarse por medios legales o técnicos que la información confidencial y de propiedad permanece bajo el control de Invenergy en todo momento de acuerdo con las políticas de la compañía.

Para obtener más información, consulte el manual de Invenergy para conocer la Política de Correo Electrónico de Invenergy.

Mantener registros financieros /controles contables internos precisos

Los inversionistas y los prestamistas cuentan con nosotros para usar y proporcionar información precisa para que puedan tomar buenas decisiones. Asegúrese de que cualquier documento que prepare o firme sea correcto y veraz para garantizar que los libros y registros de Invenergy reflejen de manera precisa y adecuada las transacciones de la Compañía. Los siguientes son ejemplos de actividades no permitidas:

- Mantener fondos o activos no divulgados o no registrados para cualquier propósito.
- Hacer o pedir a otros que ingresen información falsa, engañosa o artificial en cualquier informe o registro.
- Dar resultados falsos de calidad o seguridad.
- Subestimar o exagerar los pasivos y activos conocidos.
- Ocultar la verdadera naturaleza de cualquier transacción.

Gestionar registros correctamente

La mayoría de nosotros participamos hasta cierto punto en el registro, procesamiento o análisis de información financiera o de otro tipo, o en la revisión y auditoría de estas actividades. Estos procesos existen para ayudar en la toma de decisiones comerciales y la evaluación del desempeño de Invenergy por parte de nuestra alta gerencia. También son necesarios para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y de otro tipo relacionados con la retención de información y su divulgación a terceros, incluidos inversores y reguladores. Las pautas generales para el cumplimiento incluyen:

- Nunca haga ni pida a otros que hagan un informe falso o engañoso. Esto se aplica si el informe es financiero o no financiero, para uso interno o externo.
- Está prohibido modificar o falsificar documentos, registros e informes, u ocultar información que pueda afectar a la Compañía.
- Cualquier operación que implique un registro contable debe registrarse y respaldarse con la documentación adecuada, de conformidad con la legislación aplicable.
- Siempre registre las transacciones comerciales y los pagos con precisión y de acuerdo con la legislación aplicable y las políticas de la Compañía.
- Nunca use ni transfiera fondos de Invenergy para ningún propósito que pueda violar alguna ley, regulación o política de la Compañía.

- Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre los registros financieros de Invenergy, los controles contables internos o las prácticas de auditoría, discuta el asunto con su gerente.

Evitar conflictos de intereses

Los empleados no deben permitir ser colocados en una posición donde sus intereses personales estén en conflicto (o puedan estar en conflicto) con los intereses o negocios de la Compañía. Los empleados deben evitar cualquier situación o actividad que comprometa, o pueda comprometer, su juicio o capacidad de actuar en el mejor interés de la Compañía y no deben explotar directa o indirectamente cualquier oportunidad comercial disponible para la Compañía para su propio beneficio o el beneficio de las personas o compañías fuera de la Compañía.

Un solicitante de empleo que sea su pariente será considerado para el empleo como si el solicitante no fuera su pariente, siempre y cuando el puesto para el que se está considerando el solicitante no: (i) cree una relación de supervisor / subordinado, (ii) genere un conflicto de intereses real o la apariencia razonable de un conflicto de intereses o (iii) tenga el potencial de crear un impacto adverso en el desempeño laboral.

Para obtener más información, consulte las políticas sobre Conflictos de Intereses y Relaciones Familiares Románticas en el Trabajo en el manual del empleado.





Invenergy

Invenergy

Invenergy

Invenergy

Invenergy

Invenergy

HSCU 190072 8
455J

HSCU 190076 0
455J



Invenergy
EP Energy Storage Systems

Invenergy
EP Energy Storage Systems

Invenergy
EP Energy Storage Systems

Invenergy
EP Energy Storage Systems

EP Energy Storage Systems
2MW/2MWh

EP Energy Storage Systems
2MW/2MWh

EP Energy Storage Systems
2MW/2MWh

Compromiso con la comunidad:

Partes interesadas externas

Relaciones con reguladores

Dado el entorno altamente regulado en el que opera Invenergy, debemos estar atentos al cumplimiento de nuestras responsabilidades para cumplir con las leyes y regulaciones relevantes. Esperamos la plena cooperación de nuestros empleados con nuestros reguladores y una respuesta adecuada y oportuna a sus solicitudes de información. Debemos estar atentos a cualquier cambio en la ley o nuevos requisitos que puedan afectar nuestro negocio y ser conscientes de que los nuevos productos o servicios pueden estar sujetos a requisitos legales y/o reglamentarios especiales. Si nos damos cuenta de cualquier inquietud legal o reglamentaria importante, debe informarle inmediatamente a su gerente o al Departamento Legal. Estamos comprometidos a mantener una relación abierta, constructiva y profesional con los reguladores en asuntos de política regulatoria, presentaciones, cumplimiento y desempeño.

Ciertos representantes y/o terceros pueden realizar auditorías periódicas para verificar y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios de este Código de Conducta, otras políticas internas de Invenergy, las leyes anticorrupción aplicables y el cumplimiento de los contratos con terceros.

El monitoreo y la auditoría serán periódicos y deberán contar con mecanismos que permitan un correcto monitoreo, evaluación, medición, implementación y cumplimiento de este Código, así como medidas preventivas y correctivas.

Comunicarse con partes externas

Es importante que cualquier comentario público hecho para o en nombre de la Compañía se ajuste a la imagen pública de la Compañía y no revele información comercial

o legal. Si recibe una consulta de los medios con respecto a cualquier asunto relacionado con la Compañía o sus afiliados, no deberá proporcionar ninguna declaración, sino que remitirá inmediatamente el asunto al Departamento de Comunicaciones de la Compañía, quien será responsable de responder a la consulta de los medios.

En muchas ocasiones se le pedirá a un representante de Invenergy que haga comentarios como parte de nuestra participación en audiencias u otras reuniones públicas relativas a temas de permisos. Si va a asistir a dicha reunión en nombre de la Compañía, debe consultar con anticipación con un miembro del Departamento de Comunicaciones de la Compañía sobre la estrategia de comunicación de medios para el evento.

Responsabilidad social y gestión ambiental

Invenergy cree que la energía limpia está transformando la forma en que vivimos y trabajamos - estamos comprometidos a llevar a cabo nuestro negocio de manera sostenible. Por naturaleza, la energía limpia demuestra responsabilidad social. Enriquecemos nuestras comunidades económicamente, contratamos localmente y operamos de manera responsable y sostenible y de conformidad con las leyes, regulaciones y permisos ambientales aplicables requeridos para operar en territorio mexicano. También invertimos en organizaciones que comparten nuestra pasión por mejorar las comunidades.

Invenergy trabaja para construir relaciones sólidas con las comunidades en las que desarrollamos, operamos, vivimos y trabajamos devolviendo a través de donaciones filantrópicas, voluntariado y asociaciones. Nuestras áreas de enfoque incluyen educación, servicios para veteranos y militares, servicios médicos de emergencia y administración ambiental.

Invenergy trabaja para promover el desarrollo ambientalmente responsable de la energía limpia. Nuestros equipos trabajan para garantizar que cada una de nuestras instalaciones esté ubicada, construida y operada de manera que evite y minimice los impactos en la vida silvestre y el hábitat. Esto es el resultado del compromiso y la colaboración con agencias estatales y federales de vida silvestre, organizaciones no gubernamentales de conservación y otras partes interesadas, así como la inversión continua en el desarrollo y la aplicación de nuevas tecnologías para reducir los impactos en la vida silvestre.

Actividades políticas y contribuciones

Hay ocasiones, especialmente durante un año electoral, cuando se le solicita a Invenergy que done a una campaña política, partido político u otro grupo político. No obstante, de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, está estrictamente prohibido proporcionar directa o indirectamente mediante otra persona o entidad, pagos de cualquier tipo (incluyendo contribuciones, donaciones, etc.) en nombre de Invenergy a cualquier funcionario de un partido político, campaña política o a candidatos que se postulen para un cargo gubernamental.

Las contribuciones a partidos políticos o candidatos efectuadas por personal de Invenergy, actuando a título personal, no podrán involucrar el uso de ningún recurso o espacio de oficina de la compañía y deberán efectuarse de conformidad con la leyes y reglamentos aplicables.



Annex A:

Legislación Mexicana Aplicable al Código de Conducta de Invenergy

Invenergy LLC y sus filiales (“Invenergy” o la “Compañía”), está comprometida a llevar a cabo sus negocios de manera ética y de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables, incluyendo leyes anticorrupción. Por lo tanto, es necesario que cualquier funcionario, director, gerente y empleado de la Compañía (“Personal de la Compañía”), o cualquier persona o entidad que no sea un cliente con el que la Compañía tenga una relación comercial (“Tercero”) que opere en México tenga presente las leyes mexicanas aplicables para cumplir con los estándares y principios éticos establecidos por la Compañía.

Marco jurídico mexicano aplicable

Además de cumplir con las Leyes de Anticorrupción Aplicables a la Política Anticorrupción de Invenergy y al presente Código de Conducta, la Compañía y el Personal de la Compañía en México, debe cumplir con las disposiciones de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Código Penal Federal y los códigos penales sustantivos de las entidades federativas.

Otras prácticas ilegales

Conforme a la legislación mexicana, está prohibido cualquier otro acto de corrupción que esté previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Código Penal Federal, los códigos penales sustantivos de las entidades federativas, incluyendo, pero no limitado a:

- Uso de información falsa: consiste en presentar documentación o información falsa / alterada, o simular el cumplimiento de requisitos o reglas establecidos en procedimientos administrativos con el propósito de lograr una autorización o un beneficio.
- Participación ilícita en procedimientos administrativos: consiste en realizar actos u omisiones para participar en procedimientos administrativos, sean federales, locales o municipales, no obstante que

por disposición de la ley o resolución de la autoridad competente se encuentre impedido o inhabilitado para ello. También cuando un particular intervenga en nombre propio, pero en interés de otras personas que se encuentren impedidas o inhabilitadas para participar en procedimientos administrativos.

- Tráfico de influencias: se enfoca en usar influencias, poder económico o político, real o ficticio, sobre cualquier Funcionario Público con el fin de obtener para sí o para un tercero un beneficio o ventaja, o para causar perjuicio a alguna persona o al Funcionario Público con independencia de la aceptación del Funcionario, además del resultado obtenido¹.
- Uso indebido de recursos públicos: apropiarse, hacer uso indebido o desviar del objeto para el que estén previstos los recursos públicos, materiales, humanos o financieros. Así como cualquier circunstancia en la cual se maneje, reciba, administre o se tenga acceso a los recursos mencionados.

El presente documento tiene la finalidad de complementar el Código de Conducta de Invenergy, con la legislación mexicana aplicable a la materia. Por lo que de ninguna forma puede ser considerado un sustituto del Código de Conducta de Invenergy.

1. “**Funcionario Público**” comprenderá (a) todo empleado, asalariado –por honorarios o bajo cualquier otro esquema de contratación– que labore en el sector público, ya sea en el ámbito federal, estatal o municipal, incluidos empleados de empresas productivas del Estado –como la Comisión Federal de Electricidad y Petróleos Mexicanos; (b) candidatos o empleados de partidos políticos; (c) candidatos independientes a puestos públicos; (d) cualquier empleado de compañías estatales o empresas con cierto nivel de control o propiedad estatal; (e) empleados o subcontratistas de cualquier empresa contratada por el gobierno para actuar en su representación o realizar actividades que corresponden al Estado; (f) toda persona definida como Funcionario Público o Servidor Público de conformidad con las leyes mexicanas; (g) Familiares del Funcionario Público hasta el cuarto grado por consanguinidad y (h) cualquier otra persona definida como servidor público de conformidad con las leyes mexicanas.



Invenergy