



BROOKFIELD RENEWABLE PARTNERS L.P.

VERHALTENS- UND ETHIKKODEX

April 2026

MITTEILUNG DES CEO UND CFO

An alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter von Brookfield Renewable Partners

Als wachsende und global tätige Organisation mit einer über 120-jährigen Geschichte als Eigentümer und Verwalter von Vermögenswerten im Bereich erneuerbare Energien hat sich an der Verpflichtung von Brookfield Renewable, sich an den höchsten ethischen Standards zu orientieren, nichts geändert. Unser Bestreben war und bleibt stets, alle unsere Aktivitäten mit der größten Ehrlichkeit und Integrität und unter voller Einhaltung aller gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen durchzuführen.

Der beigefügte Verhaltens- und Ethikkodex (der „Kodex“) wurde vom Verwaltungsrat genehmigt.

Der Kodex deckt nicht jede Situation ab, der Sie während Ihrer Tätigkeit bei Brookfield Renewable ausgesetzt sein könnten, aber das ist auch nicht sein Zweck. Vielmehr legt der Kodex Grundprinzipien fest, die Ihr Verhalten leiten sollen, und er legt Standards fest, die Sie einhalten müssen. Er dient auch als „Road Map“ für andere Richtlinien von Brookfield Renewable, die Ihnen genauere Leitlinien zu bestimmten Themen vermitteln.

Der Kodex legt die Verpflichtungen fest, die wir alle als Teammitglieder von Brookfield Renewable eingehen müssen. Wir bitten Sie dringend, den Kodex sorgfältig durchzulesen. Bitte wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihren Vorgesetzten oder Justiziar.

Ich danke Ihnen für Ihren fortgesetzten Einsatz für Brookfield Renewable und für Ihr Engagement zur Einhaltung der im Kodex festgelegten Grundsätze und Standards.

Mit freundlichen Grüßen

/s/ Connor Teskey

Connor Teskey
Chief Executive Officer

/s/ Patrick Taylor

Patrick Taylor
Chief Financial Officer

WER WIR SIND

Brookfield Renewable ist eines der größten börsennotierten Unternehmen für erneuerbare Energien weltweit mit einer über 120-jährigen Geschichte im Bereich Stromerzeugung. Wir investieren in saubere Energien entweder direkt oder mit institutionellen Partnern, Joint-Venture-Partnern und über andere Vereinbarungen. Unseren Anlegern bieten wir eine stabile, hochwertige, globale Anlagemöglichkeit in erneuerbare Energien mit einer starken Erfolgsbilanz bei den Gesamterträgen für Anleger. Für die Gemeinschaften in unseren Tätigkeitsgebieten und deren Bewohner sind wir vertrauenswürdige Partner, die verantwortungsvoll mit der uns anvertrauten Umwelt umgehen.

Unsere rund 5.870 Mitarbeiter sind ein wichtiger Bestandteil unseres anhaltenden Erfolgs. Wir legen großen Wert auf die Sicherheit unserer Mitarbeiter sowie der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Wir gehen verantwortungsvoll mit den von uns betriebenen Vermögenswerten sowie mit ihrer Umgebung und Umwelt um. Wir nehmen diese Verantwortung ernst und respektieren lokale Gemeinschaften. Wir leben und arbeiten nach den höchsten Standards von Ehrlichkeit und Integrität. Dasselbe erwarten wir von allen, die mit uns zusammenarbeiten und uns vertreten.

Unserer Auffassung nach ist die Unternehmenskultur, die in unseren Fluren herrscht, ganz ähnlich wie der Strom, der durch unsere Kraftwerke fließt. Wir sehen sie vielleicht nicht direkt, aber wir erkennen sie an ihrer Wirkung. Wir sehen und spüren ihre Auswirkungen überall um uns herum. Wenn wir sie umsichtig pflegen und die richtigen Standards und Schutzvorkehrungen anwenden, kann diese Kultur die Lebensqualität von Menschen wirklich positiv beeinflussen. Deshalb streben wir in allem unserem Handeln nach den höchsten Standards, im Wissen, dass wir dadurch Werte steigern und wirklich etwas bewegen.

Der beigefügte Verhaltens- und Ethikkodex legt das Geschäftsgebahren und die ethischen Standards fest, die wir uns selbst gesetzt haben. Kein Dokument kann jede erdenkliche Situation abdecken, doch gibt uns dieses Dokument einen Rahmen für unsere Entscheidungen und unser Verhalten vor, wenn wir Brookfield Renewable vertreten.

1. ANWENDUNG & KOMMUNIKATION DES KODEX

1.1 Für wen der Kodex gilt

Dieser Verhaltens- und Ethikkodex (der „Kodex“) gilt für alle Geschäftsführer, leitenden Angestellten, Mitarbeiter und Zeitarbeiter¹ (zusammenfassend „Personal“) von Brookfield Renewable Partners LP, seiner Komplementärin Brookfield Renewable Corporation, Brookfield Renewable Holdings Corporation und alle jeweils von ihnen kontrollierten Tochtergesellschaften (zusammenfassend „Brookfield Renewable“, „wir“, „uns“, „unser“ oder „die Organisation“), es sei denn, eine solche kontrollierte Tochtergesellschaft hat einen eigenen Verhaltens- und Ethikkodex verabschiedet, der mit den Bestimmungen dieses Kodex übereinstimmt.

Der Kodex ist der Grundpfeiler all unserer Aktivitäten im Namen der Organisation. Wir beziehen uns darauf, wenn wir Zweifel haben, ob wir das Richtige tun. Insbesondere für neue Mitarbeiter sollte er das erste sein, was Sie über die Organisation lesen. Er legt ihre grundlegende Arbeitsphilosophie in unserem Hause dar.

¹ Für die Zwecke dieses Kodex bezeichnet der Ausdruck „Zeitarbeitskräfte“ Angestellte mit befristeten Verträgen, Berater, Auftragnehmer usw., die auf unserem Unternehmensgelände tätig sind. Unternehmen, die Zeitarbeitskräfte beschäftigen, müssen sicherstellen, dass die Zeitarbeitskräfte sich dazu verpflichten, den Kodex einzuhalten.

1.2 Der Kodex und zugehörige Richtlinien

Der Kodex ist ein wichtiger Teil unserer Geschäftskultur, unserer Geschäftstätigkeit sowie unserer Governance-Struktur. Er ist für unsere Geschäftsprozesse von grundlegender Bedeutung und für alle Aspekte unserer Arbeit relevant. Wir haben den Kodex und die zugehörigen Richtlinien und Verfahren eingeführt, um unsere Kultur zu bewahren und die Einhaltung gesetzlicher und behördliche Anforderungen, die für unsere Tätigkeiten gelten, sicherzustellen. Wir erwarten und verlangen, dass Sie den Kodex (und die zugehörigen Richtlinien und Verfahren) in der jeweils geltenden aktuellen oder ersetzten Fassung sowohl buchstäblich als auch sinngemäß erfüllen. Der Kodex verweist auch auf unsere spezifischen Richtlinien und Praktiken, die bestimmte Themen genauer abdecken, die der Kodex eher auf einer übergeordneten Ebene behandelt. Eine Liste dieser Richtlinien, die durch Bezugnahme Teil des Kodex sind, finden Sie im beigefügten Anhang „A“. Alle Menschen, die in aller Welt mit uns zusammenarbeiten, laden wir ein, den Kodex und die relevanten Richtlinien zu lesen, damit sie unsere Erwartungen an die Zusammenarbeit und an ihre Vertretung unseres Geschäfts verstehen.

1.3 Aktualisierungen des Kodex

Unser einzigartiges und dynamisches Arbeitsumfeld ist in ständigem Wandel. Unsere Grundüberzeugungen und -werte bleiben zwar konstant, doch Elemente unseres Geschäfts und Betriebs können sich durchaus ändern. Daher wird der Kodex regelmäßig nach Bedarf aktualisiert. Es ist also wichtig, dass unsere Mitarbeiter regelmäßig über die Inhalte des Kodex und die an sie gestellten Erwartungen auf dem Laufenden bleiben. Die Einhaltung des Kodex ist verpflichtend und die Folgen einer Nichteinhaltung können schwerwiegend sein. Diese werden in Abschnitt 5 des Kodex näher beschrieben.

1.4 Beratung einholen

Wenn Sie Zweifel hinsichtlich der Auslegung oder Anwendung dieses Kodex haben, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, dem in Anhang „C“ aufgeführten Justiziar oder mit dem Chief Risk Officer.

1.5 Verstöße melden

Wenn Sie einen Verstoß gegen diesen Kodex vermuten oder davon Kenntnis erlangen, müssen Sie dies dem Chief Risk Officer, dem in Anhang „C“ aufgeführten Justiziar, Ihrem Vorgesetzten oder über die Ethik-Melde-Hotline oder -Website melden, wie in den Abschnitten 5.3 und 5.4 beschrieben.

2. GESCHÄFTSETHIK UND -PRAKTIKEN

2.1. Ethische Standards

Brookfield Renewable erwartet von seinen Mitarbeitern Ehrlichkeit, Integrität und die Einhaltung der höchsten moralischen und ethischen Standards. Von den Führungskräften der Organisation wird erwartet, dass sie diese Standards in all ihrem Handeln deutlich an den Tag legen und anderen mit gutem Beispiel vorangehen. Indem sie auf diese Weise Führerschaft zeigen, bekräftigen sie die erwartete Geschäftsethik und -praktiken und fördern die Geschäftskultur, die wir auch von unseren Mitarbeitern erwarten. Diese Verhaltensstandards gelten für all unser Handeln im Zusammenhang mit unserer Organisation und ihren geschäftlichen Angelegenheiten.

2.2. Persönliches und berufliches Verhalten

Es ist wichtig, darauf zu achten, dass unser persönliches und berufliches Verhalten dem positiven öffentlichen Image der Organisation entspricht und es fördert. Wesentlich ist dabei, dass Sie bei all Ihren persönlichen und geschäftlichen Aktivitäten sowohl innerhalb als auch außerhalb Ihrer Rolle bei der Organisation gutes Urteilsvermögen walten lassen, wenn diese Aktivitäten mit der Organisation zusammenhängen, sich darauf beziehen oder sich auf ihren Ruf auswirken könnten. Unterlassen Sie sowohl bei der Arbeit als auch außerhalb davon jegliche Aktivitäten, die dem Ruf der Organisation schaden und das Vertrauensverhältnis zwischen Ihnen und der Organisation untergraben könnten. Dazu gehört ein angemessenes professionelles Verhalten bei der Nutzung von E-Mail, Internet, sozialen Medien usw., wie genauer in unserer Richtlinie zu persönlichen Interessenkonflikten sowie in der Offenlegungsrichtlinie dargelegt.

2.3. Elektronische Kommunikation

Alle geschäftlichen Angelegenheiten, die elektronische, schriftliche Kommunikation beinhalten, müssen im E-Mail-System der Organisation und/oder durch andere von der Organisation dafür zur Verfügung gestellte und genehmigte Systeme durchgeführt werden. Diese Systeme müssen von der internen Technology Service Group der Organisation auf Ihren Geräten installiert werden. Sie müssen Ihre E-Mail, Internet, Telefone und andere Kommunikationsformen jederzeit angemessen und professionell verwenden. Wir haben zwar Verständnis für die begrenzte Nutzung dieser Werkzeuge für private Zwecke, doch sollte Ihre Nutzung nicht übermäßig sein oder Ihre Arbeit beeinträchtigen. Elektronische Kommunikation im Zusammenhang mit Geschäftsaktivitäten darf nicht über elektronische Kommunikationssysteme durchgeführt werden, die nicht speziell für Geschäftsaktivitäten genehmigt wurden, einschließlich (unter anderem) persönlicher E-Mail-Konten, persönlicher Textnachrichten, nicht genehmigter Chat-Foren und sozialer Medien.

Generative künstliche Intelligenz (z. B. ChatGPT, Copilot oder ähnliche Technologien) ist mit Vorsicht zu nutzen. Vertrauliche, firmeneigene, persönliche oder nicht-öffentliche Informationen dürfen in diese Tools nicht eingegeben werden, sofern dies nicht ausdrücklich für die interne Nutzung genehmigt wurde. Alle generierten Ergebnisse sind auf Richtigkeit und Angemessenheit zu prüfen. Das Personal ist für alle Arbeitsergebnisse verantwortlich, die mit diesen Tools erstellt wurden.

Das Personal sollte keine geschäftlichen Informationen an persönliche E-Mail-Konten senden oder eine Kopie davon auf persönlichen Computern oder anderen nicht arbeitsgebundenen elektronischen Geräten speichern. Bei der Nutzung von der Organisation bereitgestellter Technologien wie Computern, Mobiltelefonen und Anrufbeantwortern sollten Sie nicht davon ausgehen, dass die von Ihnen gesendeten oder erhaltenen Informationen privat sind. Ihre Aktivitäten können überwacht werden, um sicherzustellen, dass diese Ressourcen angemessen und in Übereinstimmung mit den Richtlinien, Gesetzen und Vorschriften der Organisation verwendet werden.

Bei der Nutzung des E-Mail-Systems, anderer Systeme und Geräte der Organisation müssen Mitarbeiter darauf achten, dass keine Viren, „trojanischen Pferde“ oder Ähnliches in die Systeme oder Geräte eingeschleust werden. Dazu gehört auch, dass Sie keine Links in Phishing-E-Mails anklicken. Besondere Vorsicht ist geboten, wenn es um das Öffnen ungebetener E-Mails aus unbekannten Quellen oder verdächtig erscheinender E-Mails geht. Hüten Sie sich vor Social-Engineering-Angriffen (wie Phishing per E-Mail, Sprach- und Textnachricht), da diese Ihr Vertrauen ausnutzen und die Sicherheit unseres Unternehmens gefährden können. Informieren Sie sofort die IT-Abteilung, wenn Sie sich über den Ursprung einer E-Mail oder einer Mitteilung nicht sicher sind oder den Verdacht haben, dass Ihre IT-Ausrüstung/Geräte mit einem Virus infiziert sein könnten. Besondere Wachsamkeit ist geboten, wenn Sie unsere IT-Ausrüstung/Geräte außerhalb der Arbeitsstätte nutzen. Treffen Sie stets die jeweils erforderlichen

Vorsichtsmaßnahmen gegen das Einschleppen von Viren bzw. zum Schutz der Systemsicherheit. Das System enthält Daten, die vertraulich sind und Datenschutzvorschriften unterliegen.

Die Richtlinie der Organisation zu sozialen Medien besagt, dass es Ihnen streng untersagt ist, auf allen sozialen Medienforen, insbesondere sozialen Netzwerken, Chatrooms, Wikis, virtuellen Welten und Blogs (zusammenfassend, „soziale Medien“) Kommentare oder Posts über die Organisation, ihre Kunden und Partner, ihre Mitarbeiter sowie ihre Wertpapiere, Investitionen und andere Geschäftsangelegenheiten zu verfassen oder anderweitig darüber zu diskutieren, sofern Sie nicht ausdrücklich autorisiert sind. Bei Ihrer Teilnahme an Online-Aktivitäten sind Sie ein Vertreter der Organisation und Sie müssen sicherstellen, dass Ihr Verhalten online, einschließlich in sozialen Medien, angemessen und in Einklang mit unseren Werten ist.

2.4. Integritätsleitfaden

In den meisten Situationen werden unsere Entscheidungen und Handlungen von den Grundsätzen der Ehrlichkeit und der Integrität geleitet. Der Kodex und unser Richtlinienrahmen können allerdings nicht alle denkbaren Situationen oder Dilemmas abdecken, mit denen Sie vielleicht konfrontiert werden. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit, Ihrer Rolle oder in Bezug auf die Organisation die ethisch richtige Vorgehensweise wäre, oder ob Sie eine Handlung unterlassen sollten, handeln Sie immer im Interesse der Organisation und stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- Ist es illegal?
- Widerspricht es den Interessen der Organisation?
- Wäre es Ihnen unangenehm, wenn Ihre Handlungen öffentlich bekannt würden?
- Haben Sie ein persönliches Interesse, das möglicherweise mit den Interessen der Organisation kollidieren kann?

Wenn eine dieser Fragen Ihrer Ansicht nach mit „Ja“ zu beantworten ist, sollten Sie prüfen, ob Ihr vorgeschlagenes Verhalten angemessen ist, und sich vom Chief Risk Officer, dem in Anhang „C“ aufgeführten Justiziar oder Ihrem Vorgesetzten beraten lassen.

Jegliche Bedenken in Bezug auf potenzielles oder vermutetes unethisches, unprofessionelles, illegales, betrügerisches oder sonstiges fragwürdiges Verhalten müssen gemäß dem in Abschnitt 5.3 beschriebenen Verfahren gemeldet werden.

2.5. Interessenskonflikte

Interessenkonflikte sind zu vermeiden oder zu lösen, da sie unsere Fähigkeit beeinträchtigen, im Interesse der Organisation zu handeln. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn das private Interesse einer Person die Person bewusst oder unbewusst dazu bewegt oder dazu zu bewegen scheint, auf eine Art und Weise zu handeln, die nicht im Interesse der Organisation ist. Ein Interessenkonflikt kann vorliegen, wenn Sie an einer Aktivität beteiligt sind, die Sie daran hindert, Ihre Pflichten gegenüber der Organisation ordnungsgemäß zu erfüllen, oder die vielleicht zu einer Situation führt, in der Sie nicht mehr vollständig objektiv, effektiv und im Interesse der Organisation handeln können. Weitere Einzelheiten und Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte und den Umgang damit finden Sie in der Richtlinie der Organisation zu persönlichen Interessenkonflikten. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter ehrlich, ethisch und im Interesse der Organisation handeln, indem sie tatsächliche und wahrgenommene Interessenkonflikte in ihren persönlichen und beruflichen Beziehungen vermeiden. Dazu gehört auch, mit den Geschäften der Organisation in Wettbewerb zu stehen. Wir respektieren Ihr Recht, Ihre persönlichen Angelegenheiten und Investitionen zu verwalten, und möchten uns nicht in Ihr Privatleben einmischen. Dennoch sollten Sie das Interesse der Organisation an jeder Geschäftstransaktion über jegliches persönliche Interesse stellen.

„Andere Geschäftstätigkeiten“, auch bekannt als „OBAs“ (Outside Business Activities), umfassen Geschäftstätigkeiten außerhalb des Aufgabenbereichs in der Organisation, einschließlich Tätigkeiten als Mitarbeiter, unabhängiger Anbieter, Einzelunternehmer, Führungskraft, Mitglied der Geschäftsleitung oder Partner einer anderen Geschäftsorganisation, unabhängig davon, ob sie eine Vergütung beinhalten. Das Personal muss vor Annahme einer OBA die Genehmigung des CEO und des Justiziars der Organisation einholen. Mitglieder der Geschäftsleitung der Organisation müssen sich mit dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats abstimmen, bevor sie OBAs übernehmen.

Vorbehaltlich etwaiger behördlicher Anforderungen ist keine vorherige Genehmigung erforderlich, wenn Sie im Vorstand von Wohltätigkeitsorganisationen oder kleinen, privaten Familienholdings ohne Bezug zur Organisation tätig sind. Zur Klarstellung, es ist keine Genehmigung erforderlich, um im Vorstand einer Familienholding tätig zu sein, die eine Erweiterung der eigenen privaten Geschäftsangelegenheiten ist; sie ist jedoch erforderlich, um im Vorstand einer privaten Betriebsgesellschaft mit bedeutender Geschäftsaktivität tätig zu sein. Bei Zweifeln, ob Sie eine Genehmigung einholen müssen, fragen Sie den Justiziar der Organisation.

2.6. Fairer Umgang

Wir müssen mit den Wertpapierinhabern, Partnern, Kunden, Klienten, Lieferanten und Mitarbeitern der Organisation stets fair umgehen, ohne uns einen unfairen Vorteil durch illegales oder unethisches Verhalten, Manipulation, Verschleierung, Missbrauch, missbräuchliche Verwendung vertraulicher Informationen, falsche Darstellung von Tatsachen oder ähnliche unfaire Handelspraktiken zu verschaffen.

2.7. Schutz des Eigentums und der Vermögenswerte der Organisation

Als Verwalter der Vermögenswerte und Ressourcen von Brookfield Renewable müssen wir jederzeit so handeln, dass diese Ressourcen vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Missbrauch oder Verschwendung geschützt werden. Wir dürfen nichts tun, was ihnen schaden könnte. Das Eigentum und die Vermögenswerte der Organisation dürfen nur zugunsten der Geschäftstätigkeit der Organisation und nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil anderer eingesetzt werden. Dazu gehören nicht nur unsere Stromerzeugungswerke und andere physische, materielle Güter wie Büromaterial, Möbel, Computer und IT-Geräte, sondern auch immaterielle Gegenstände wie der Name, das Logo, der Briefkopf, das geistige Eigentum, Anwendungen und andere firmeneigene Vermögenswerte der Organisation. Ebenso wenig dürfen die Vermögenswerte der Organisation für illegale Zwecke verwendet werden. Wenn Ihnen eine solche missbräuchliche Verwendung bekannt wird, müssen Sie diese gemäß dem in Abschnitt 5.3 beschriebenen Verfahren melden. Außerdem sollten Sie nicht davon ausgehen, dass Ihre Nutzung der Informationstechnologie der Organisation privat ist, da wir jederzeit alle Aktivitäten überwachen können, um die angemessene Nutzung dieser Vermögenswerte zu gewährleisten.

2.8. Schützen Sie vertrauliche Informationen über Brookfield Renewable

Auch unsere Informationen und Aufzeichnungen sind wertvolles Unternehmensvermögen, das mit der gebotenen Sorgfalt zu verwalten und vertraulich zu behandeln ist. Jeder von uns muss Maßnahmen ergreifen, um die geschützten und vertraulichen Informationen der Organisation sowie ähnliche Informationen anderer zu schützen, unabhängig davon, ob es sich um Dritte oder unser Personal handelt. In vielen Fällen sind wir zu deren Geheimhaltung vertraglich oder gesetzlich verpflichtet. Vertrauliche Informationen umfassen insbesondere wesentliche nicht-öffentliche Informationen, alle vertraulichen Memos, Notizen, Listen, Aufzeichnungen und sonstigen Dokumente in Ihrem Besitz in Papier- oder elektronischer Form. Unsere Offenlegungsrichtlinie enthält spezifische Richtlinien zur Wahrung der Vertraulichkeit und Kontrollmaßnahmen bei der Offenlegung vertraulicher Informationen der Organisation, einschließlich Regeln zur Kommunikation mit den Medien oder der Öffentlichkeit.

Die Organisation erhebt personenbezogene Daten über Personen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation, wenn wir im Rahmen unserer gewöhnlichen Geschäftstätigkeit dafür eine Rechtsgrundlage haben. Zu personenbezogenen Daten gehören insbesondere sensible persönliche, medizinische und finanzielle Informationen. Wir sollten alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, personenbezogene Daten nur so lange zu verwahren, wie wir sie aufbewahren müssen.

Die Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten unterliegen verschiedenen gesetzlichen und behördlichen Anforderungen. Sie müssen alle angemessenen Maßnahmen ergreifen um sicherstellen, dass personenbezogene Daten vertraulich behandelt werden und nur diejenigen Personen in der Organisation darauf zugreifen können, die zur Ausübung ihrer Aufgaben Kenntnis davon haben müssen. Sollte es darüber hinaus für den Geschäftsbetrieb notwendig sein, personenbezogene Daten an Dritte weiterzugeben (z. B. damit ein Dritter Dienstleistungen gegenüber der Organisation erbringen kann), so haben Sie sicherzustellen, dass diese Übertragung unter Einhaltung geltender gesetzlicher und behördlicher Anforderungen erfolgt. Dazu kann gehören sicherzustellen, dass der Dritte eine schriftliche Vereinbarung unterzeichnet, die Vertraulichkeitspflichten und gegebenenfalls andere Verpflichtungen umfasst, die gemäß den Datenschutzgesetzen bestimmter Länder, in denen wir tätig sind oder Klienten oder Investoren haben, enthalten sein müssen. In allen anderen Fällen dürfen Sie personenbezogene Daten nur im Rahmen einer gesetzlichen oder behördlichen Anforderung offenlegen.

Die Organisation legt großen Wert auf die Bekämpfung von Cybersicherheitsrisiken und führt daher regelmäßig Phishing-Simulationen durch. Falls diese Simulationen fehlschlagen, verfügt die Organisation über Disziplinarprotokolle, die nach dem Ermessen der Organisation umgesetzt werden. Diese Protokolle sehen Strafen und andere Maßnahmen vor, die sich bei wiederholtem Fehlschlagen zunehmend verschärfen. Dazu gehören je eine oder alle der folgenden Maßnahmen: Unterrichtung Ihres Vorgesetzten über den Verstoß; Zuweisung verpflichtender zusätzlicher Schulungen zum Thema Cybersicherheit (sowohl in Präsenz als auch online); schriftliche Abmahnungen; Kürzung oder Streichung Ihres Jahresbonus und/oder anderer Ermessensprämien; und Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses.

2.9. Gesellschaftliche Legitimierung unserer Tätigkeit

Unserer Geschäftstätigkeit ist angewiesen auf die Unterstützung lokaler Gemeinschaften sowie der Netzwerke anderer Interessengruppen in den Gebieten, wo wir Vermögenswerte besitzen und betreiben. Unsere Aktivitäten als Ganzes tragen dazu bei, die Überzeugungen, Wahrnehmungen und Meinungen dieser Gemeinschaften zu prägen. Wir gewinnen ihr Vertrauen, indem wir unsere Glaubwürdigkeit im Laufe der Zeit aufbauen. Diese Glaubwürdigkeit und Legitimierung entstehen in der Regel an jedem einzelnen Standort individuell und sind nicht dauerhaft, da sich Meinungen aufgrund unserer Handlungen ändern können. Der Aufbau starker Partnerschaften mit Gemeinschaften, wo wir tätig sind und Projekte entwickeln, ist entscheidend für den Erfolg unserer Organisation. Darüber hinaus ist ein Schlüsselement unserer Entwicklungsstrategie der frühzeitige Einbezug von Öffentlichkeit und Interessengruppen in den Prozess, einschließlich aller indigenen Gemeinschaften.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass ihr Handeln jederzeit diese Glaubwürdigkeit und dieses Vertrauen stärkt und somit sicherstellt, dass unsere gesellschaftliche Legitimierung, unser Geschäft zu betreiben oder Projekte erfolgreich zu entwickeln, erhalten bleibt und gestärkt wird.

2.10. Finanz- und Geschäftsunterlagen

Das Führen korrekter und vollständiger Finanz- und Geschäftsunterlagen ist für unser Unternehmen wichtig. Die Bücher und Aufzeichnungen der Organisation müssen alle Transaktionen der Organisation zeitnah und angemessen detailliert widerspiegeln, damit akkurate Jahresabschlüsse erstellt werden können. Darüber hinaus sind wir für eine ehrliche und richtige Offenlegung unserer Informationen verantwortlich. Die Offenlegungsrichtlinie legt Standards in Bezug auf Offenlegungen fest. Wir müssen außerdem alle Richtlinien zur Aufbewahrung von Dokumenten sowie

diesbezüglichen gesetzlichen und behördlichen Anforderungen einhalten, insbesondere verpflichtende rechtliche Aufbewahrungspflichten im Zusammenhang mit Rechtsstreitigkeiten. Die Aufbewahrung von Dokumenten wird in den verschiedenen Richtlinien der Organisation behandelt. Bei Zweifeln hinsichtlich ihrer Anwendung fragen Sie den Chief Risk Officer, den in Anhang „C“ aufgeführten Justiziar oder Ihren Vorgesetzten um Rat.

3. POSITIVES ARBEITSUMFELD

3.1. Unser Arbeitsumfeld

Brookfield Renewable bietet ein dynamisches Arbeitsumfeld, das zur Erzielung von Ergebnissen auf Teamwork setzt. Wir fördern eine offene und transparente Kommunikation zwischen den Teammitgliedern, um gemeinsam auf die Geschäftsziele der Organisation hinzuarbeiten. Wir schätzen Menschen, die unseren gemeinsamen Erfolg über jeden persönlichen Erfolg setzen. Dies erfordert Demut und die Fähigkeit, auf allen Ebenen der Organisation respektvoll mit anderen umzugehen, um so den Austausch unterschiedlicher Ansichten und Ideen zu fördern.

Verantwortlichkeit ist ein Schlüsselmerkmal unserer Kultur. Wir schätzen Menschen, die Verantwortung für ihre Arbeit übernehmen und mit praktischen Ansätzen, die den Geschäftsanforderungen entsprechen, Ergebnisse erzielen. Wir bemühen uns, ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter effektiv und flexibel arbeiten können.

Brookfield Renewable stellt Sicherheit immer an erste Stelle und legt großen Wert auf unser Arbeitsumfeld und unsere Arbeitskultur. Wir sind stets bestrebt, hervorragende Leistungen in den Bereichen Sicherheit, Gefahrenabwehr und Umweltschutz zu erzielen und wollen in den Bereichen Unfallverhütung und Sicherheitsrisikomanagement branchenführend sein. Sicherheits- und Performance-Management sind unsere gemeinsame Verantwortung und betreffen daher alle unsere Mitarbeiter. Wir verpflichten uns außerdem dazu, ein guter Unternehmensbürger zu sein. Wir wollen ein erfolgreiches Unternehmen führen und dabei zugleich in Sachen nachhaltige Entwicklung führend vorangehen. Wir haben die gemeinsame Verantwortung, unsere Werte jeden Tag zu leben und zu wahren.

Das übergeordnete Ziel von Brookfield Renewable ist die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem die Mitarbeiter das Gefühl haben, voll am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu können, und in dem ihr Beitrag anerkannt wird. So können wir die besten Talente für die Organisation gewinnen und halten. Die weltweit in der ganzen Organisation herrschende Kultur und Werte verbinden uns. Wir sind überzeugt, dass dies die Grundlage unseres Erfolgs ist.

3.2. Keine Toleranz für Diskriminierung und Belästigung

Brookfield Renewable toleriert keinerlei Gewalt, Diskriminierung, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Einzelheiten entnehmen Sie unserer Richtlinie für ein positives Arbeitsumfeld. Jeder Hinweis auf unangemessenes Verhalten muss gemäß dem in Abschnitt 5.3 beschriebenen Verfahren gemeldet werden. Darüber hinaus tolerieren wir keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in aufrichtiger Absicht Gewalt, Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing oder andere Vorfälle jeglicher Art melden oder an der Ermittlung einer Meldung mitwirken.

Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte auf ethische und verantwortungsbewusste Weise zu führen, unter anderem, indem wir in unserem Handeln den Schutz der Menschenrechte respektieren und gewährleisten. Das umfasst unter anderem:

- a. Einsatz maßgeblicher Gesundheits- und Sicherheitspraktiken, um unser Ziel einer völligen Vermeidung schwerer Sicherheitsvorfälle zu erreichen;
- b. Sicherstellen, dass die Interessen, die Sicherheit und das Wohlergehen der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, in unsere Geschäftsentscheidungen einbezogen werden;
- c. Eliminieren von Diskriminierung im Arbeitsverhältnis;

- d. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit und
- e. Ausmerzung von Belästigung und körperlichem oder psychischem Missbrauch am Arbeitsplatz.

Wir sind bestrebt, diese Standards angemessen in alle unsere Kerngeschäftstätigkeiten einzubetten, einschließlich Schulung, Kommunikation, Vertragswesen und Due Diligence-Verfahren. Dies erstreckt sich auch auf Interaktionen mit unseren wichtigsten Lieferanten und Partnern.

3.3. Den richtigen Ton anschlagen

Unsere Kultur und Werte leiten sich von der Richtung und dem Beispiel unserer Führungskräfte ab und durchdringen die gesamte Organisation. Alle Mitarbeiter sollten sich bei allem, was wir tun, an den Werten der Organisation ausrichten. Brookfield Renewable pflegt ein Umfeld, das Menschen anerkennt, die Eigenverantwortung übernehmen und selbstbewusste, praktische und zielführende Entscheidungen treffen. Wir richten uns nach den Vorgaben von Führungskräften, die starke Teams aufbauen, Vertrauen und Respekt einflößen; diese Eigenschaften werden in der gesamten Organisation gefördert und belohnt. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie stets ethisch handeln und mit gutem Beispiel vorangehen, dass sie unsere Unternehmenswerte mit Bescheidenheit vorleben und unseren gemeinsamen Erfolg stets über den persönlichen Erfolg stellen.

3.4. Eine Sicherheitskultur der Weltklasse

Wir verpflichten uns, unser Personal und alle Personen zu schützen, die unsere Einrichtungen betreten. Gesetzliche und behördliche Anforderungen sowie Industriestandards erfüllen wir und übertreffen sie häufig. Unsere Praktiken sind in unserem Richtlinienrahmen für Gesundheit und Sicherheit und unserer Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrichtlinie festgelegt. Die Einhaltung dieser Richtlinien, Praktiken und Rahmenbedingungen ist verpflichtend und wir streben kontinuierlich nach Spitzenleistungen im Sicherheitsmanagement. Bei der Vermeidung von Zwischenfällen mit hohem Risiko wollen wir branchenführend sein. Unsere Sicherheitskultur basiert auf den folgenden Prinzipien:

- Die Sicherheit aller Personen, die unsere Vermögenswerte betreten, liegt uns am Herzen;
- Wir sind überzeugt, dass Sicherheitsmanagement und -leistung eine gemeinsame Verantwortung sind;
- Wir sind überzeugt, dass jeder Unfall vermeidbar sein sollte, und bemühen uns, Transparenz zu fördern und die Leistung kontinuierlich zu verbessern; und
- Wir nutzen ein verwaltetes, in all unsere Geschäftspraktiken integriertes System mit einem breiteren Fokus auf:
 - Vollständige Vermeidung von Sicherheitsereignissen mit hohem Risiko;
 - Wir ermutigen die Verwendung von Barrieren, um schwere Sicherheitsvorfälle zu verhindern; und
 - Wir verbessern unsere Leistung in diesem Bereich aggressiv und kontinuierlich.

3.5. Soziale Verantwortung des Unternehmens

Wir sind ein aktiver Partner in den Gemeinschaften, wo wir tätig sind und Projekte entwickeln. Wir verpflichten uns, die mit unseren Betrieben und Aktivitäten einhergehenden potenziellen Umweltauswirkungen und Gefahren für die öffentliche Sicherheit zu verstehen, zu minimieren und zu bewältigen. Wir streben danach, die Ökosysteme im Bereich unserer Vermögenswerte zu schützen und zu verbessern und eine starke Unternehmenspräsenz in den von unseren Aktivitäten betroffenen Gemeinschaften zu sein, während wir zugleich ein erfolgreiches und nachhaltiges Geschäft führen.

Wenn wir in sensiblen Umgebungen wie Fließgewässersystemen tätig sind, sind wir ständig bestrebt, die möglichen Auswirkungen und Risiken unseres Betriebs zu reduzieren und zu mindern. Unsere Geschäftsprinzipien spiegeln das Engagement der Organisation für nachhaltige Entwicklung wider. Es treibt unser Geschäftsmodell an, misst unsere Leistung und stellt sicher, dass wir einen umfassenden Ansatz verfolgen, um unseren Stakeholdern Ergebnisse zu liefern.

Unsere Umweltleistung ist Teil unserer gesellschaftlichen Legitimierung; wir beziehen Umwelterwägungen in sämtliche betrieblichen Entscheidungen ein und identifizieren und melden die damit verbundenen Risiken. Wir berücksichtigen auch die Erwartungen der Interessengruppen und insbesondere die möglichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die betroffenen Gemeinschaften. Wir geben den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, etwas zurück und bemühen uns sehr darum, unseren Ruf als guter Unternehmensbürger zu wahren und zu verbessern.

3.6. Nachhaltigkeitsmanagement

Unsere Grundsätze hinsichtlich Nachhaltigkeit sind in unsere Geschäftstätigkeit eingebettet und ein wesentlicher Bestandteil für den Aufbau widerstandsfähiger Unternehmen und die Schaffung von langfristigem Wert für unsere Investoren und andere Interessengruppen. Dazu gehören:

- **Umweltverantwortung:** Als einer der weltweit größten Entwickler und Betreiber erneuerbarer Energien bieten wir saubere Energielösungen, die die globale Energiewende unterstützen.
 - Wir unterstützen die Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft sowie das Netto-Null-Ziel für Treibhausgasemissionen (THG) bis 2050 oder früher.
 - Wir minimieren unsere Umweltauswirkungen durch Senkung von Emissionen und Anwendung einer Schadensminderungshierarchie in allen unseren Betrieben.
 - Wir gehen verantwortungsvoll mit Wasser und Abfällen um und fördern kreislaufwirtschaftliche Prozesse in allen unseren Anlagen.
 - Die von uns bereitgestellte saubere Energie unterstützt die Umstellung auf eine kohlenstoffärmere Wirtschaft.
- **Wohlergehen und Sicherheit der Beschäftigten:**
 - Förderung eines positiven Arbeitsumfelds, das auf der Achtung der Menschenrechte, der Wertschätzung von Vielfalt und Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz basiert.
 - Mithilfe bewährter Gesundheits- und Sicherheitspraktiken verfolgen wir unser Ziel, Hochrisikovorfälle vollkommen zu vermeiden.
- **Starke Governance-Praktiken:**
 - Handeln nach höchsten ethischen Standards, indem wir unsere geschäftlichen Aktivitäten in Übereinstimmung mit dem Kodex durchführen.
 - Pflege starker Stakeholder-Beziehungen durch Transparenz und aktives Engagement
 - Wir achten die Menschenrechte im Einklang mit unserer diesbezüglichen Richtlinie.
- **Beteiligung der Gemeinschaft:**
 - Wir engagieren uns proaktiv und transparent in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.
 - Wir berücksichtigen bei der Projektplanung und Entscheidungsfindung die Interessen der Gemeinschaft.
 - Wir fördern die lokale wirtschaftliche und soziale Entwicklung durch Investitionen in unsere Gemeinschaften, ehrenamtliches Engagement und Partnerschaften.

4. EINHALTUNG VON GESETZEN, VORSCHRIFTEN UND RICHTLINIEN

4.1 Allgemeine Grundsätze

Von allen Mitarbeitern der Organisation wird erwartet, dass sie alle für ihre Position geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften (zusammen die „Gesetze“) kennen und einhalten. Viele Aktivitäten der Organisation unterliegen spezifischen, komplexen und sich ändernden Gesetzen. Alle Mitarbeiter müssen alle angemessenen Anstrengungen unternehmen, um auf einem ihrer Position angemessenen Niveau mit den unsere Aktivitäten betreffenden Gesetzen vertraut zu sein und sie mit der gebotenen Sorgfalt einzuhalten.

Bei einem tatsächlichen oder scheinbaren Konflikt zwischen dem Kodex (und anderen Richtlinien der Organisation) und dem Gesetz sollten Sie sich an die Gesetze halten. Bei Zweifeln hinsichtlich der Anwendbarkeit oder Auslegung eines Gesetzes oder einer Richtlinie lassen Sie sich von Ihrem Vorgesetzten oder dem in Anhang „C“ aufgeführten Justiziar der Organisation beraten.

4.2 Geltungsbereich der anwendbaren Gesetze, Vorschriften, Compliance und Governance

Als globales Unternehmen ist Brookfield Renewable in einer Vielzahl von Rechtsordnungen und regulatorischen Umgebungen tätig. Wir sind also verpflichtet, alle Gesetze strikt einzuhalten, die für unsere geografischen Tätigkeitsgebiete gelten. Neben dem geografischen Geltungsbereich unterliegen wir auch aufgrund der Art unserer Geschäftstätigkeit verschiedenen Arten von Gesetzen, von denen einige allgemein und einige spezifisch für unsere Branche gelten. Weil zum Beispiel viele Länder ihrem Bedarf an zuverlässigen Stromquellen hohe Priorität beimessen, haben Regierungen spezielle Gesetze erlassen und Regulierungsbehörden geschaffen, um die Energieindustrie besser zu verwalten. Daher müssen Unternehmen wie das unsere Energiewirtschaftsgesetze sowie die von den entsprechenden Regulierungsbehörden umgesetzten Regeln einhalten.

Da außerdem unsere Geschäftsbeziehungen durch Verträge und Vereinbarungen geregelt sind, haben wir außerdem eine Richtlinie zur Delegation von Befugnissen eingeführt, damit alle abgeschlossenen Verträge oder Mittelverpflichtungen für Kapital- oder Betriebsausgaben durch die Organisation von der richtigen Ebene genehmigt werden. Folglich müssen Mitarbeiter, die im Namen der Organisation Verträge oder Verpflichtungen eingehen, ordnungsgemäß dazu befugt sein, einschließlich einer internen rechtlichen Prüfung.

Das Unternehmen muss die geltenden Wirtschaftssanktionsgesetze in den Rechtsordnungen, in denen es tätig ist, einhalten. Das Personal darf keine Transaktionen mit sanktionierten Ländern, Personen oder Einrichtungen durchführen und sollte sich bei Unsicherheiten mit dem Justiziar abstimmen.

4.3 Marktregeln und kommerzielle Verpflichtungen

In bestimmten Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind, haben wir Energie-Marketing-Abteilungen eingerichtet, die für den Vertrieb der von unseren Anlagen erzeugten Energie und verwandten Produkte verantwortlich sind, einschließlich erneuerbarer Energien. Die Marketingstrategien der Organisation sind vor allem auf die Erzielung stabiler Cashflows ausgelegt. Dies erreichen wir in erster Linie durch den Abschluss langfristiger Stromabnahmeverträge. In diesen Stromabnahmeverträgen sind unsere Verpflichtungen klar definiert. Wir sind verpflichtet, die Bedingungen dieser Verträge im Rahmen der geltenden Gesetze einzuhalten.

Von Zeit zu Zeit wird Strom, der nicht kontrahiert ist, auf kurzfristigen Märkten verkauft, wobei die Risikomanagementrichtlinien der Organisation, die für diese Aktivitäten und Märkte gelten, beachtet werden. Die Einhaltung solcher Richtlinien ist obligatorisch.

4.4 Betriebsordnungen, Vorschriften und Lizenzen

Neben den Marktregeln für unseren Energiehandel unterliegen unsere Aktivitäten auch einer komplexen Reihe von Gesetzen zur Erzeugung, Übertragung und Verteilung von Strom. Die Mitarbeiter von Brookfield Renewable sind verpflichtet, all diese verschiedenen Gesetze strikt einzuhalten.

Die organisationseigenen und von ihr betriebenen Kraftwerke unterliegen häufig Genehmigungsverfahren in den einzelnen Rechtsordnungen. Die Betriebsgruppen müssen sich mit Lizenzen und Genehmigungen hinreichend auskennen und ihre Bedingungen einhalten.

4.5 Wertpapiergesetze und Insiderhandel

Die Anteile an Kommanditgesellschaften (Limited Partnership) von Brookfield Renewable werden an den Börsen von Toronto und New York öffentlich gehandelt. Die Organisation ist an die Wertpapiergesetze und die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen für die Offenlegung von Informationen gebunden, einschließlich Insiderhandelsgesetze (die unter bestimmten Umständen beschränken, ob wir mit Wertpapieren der Organisation, öffentlich verbundener Unternehmen der Organisation oder nicht verbundener börsennotierter Unternehmen handeln dürfen). Vom Personal wird die strikte Einhaltung dieser Gesetze erwartet, soweit sie für ihre Rolle in der Organisation gelten. Vermutete Verstöße gegen diese Gesetze müssen gemäß dem in Abschnitt 5.3 beschriebenen Verfahren gemeldet werden. Weitere Informationen und Verpflichtungen zu Insiderhandel und Tipping finden Sie in der Offenlegungsrichtlinie und der Richtlinie für persönlichen Handel der Organisation.

4.6 Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Brookfield Renewable verbietet strikt alle Formen von Bestechung und/oder Korruption und wir unterliegen in allen Ländern, in denen wir tätig sind, verschiedenen diesbezüglichen Gesetzen. In den letzten Jahren haben Aufsichtsbehörden strengere Gesetze in Bezug auf Bestechung bei Geschäftstransaktionen erlassen, insbesondere wenn Amtsträger oder Regierungsbeamte beteiligt sind. Die Einhaltung dieser Gesetze ist verpflichtend und steht im Einklang mit unserer Selbstverpflichtung, Transaktionen ehrlich und integer durchzuführen.

Aufgrund der Art unseres Geschäfts und des regulierten Energieumfelds, in dem wir tätig sind, stehen wir in regelmäßigem Kontakt mit verschiedenen Regierungsbehörden und deren Vertretern. Um sicherzustellen, dass wir die einschlägigen Gesetze einhalten, verfügt die Organisation daher über eine Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption mit spezifischen Informationen über i) das Verbot und die Verhinderung von Bestechung und Korruption, ii) den Umgang mit Amtsträgern, iii) die Due-Diligence-Verfahren bei der Auftragsvergabe an Auftragnehmer und Lieferanten, iv) das Geben oder Empfangen von Geschenken, v) den Umgang mit politischen und wohltätigen Spenden, vi) Anforderungen an die genaue und vollständige Aufzeichnung aller Transaktionen, und vii) andere wichtige Angelegenheiten.

4.7 Geldwäschebekämpfung

Die Organisation setzt sich nachdrücklich für die Verhinderung der Nutzung seiner Geschäftstätigkeit für Geldwäschewecke, Terrorismusfinanzierung oder sonstige kriminelle Aktivitäten ein und wird geeignete Maßnahmen ergreifen, um die geltenden Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche einzuhalten. Dementsprechend verfügt die Organisation über Verfahren zur Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen zur Bekämpfung der Geldwäsche bei Investitionen und Veräußerungen und wird von Zeit zu Zeit die Maßnahmen ergreifen, die sie für angemessen hält, um die geltenden Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche einzuhalten.

5. EINHALTUNG DES KODEX

5.1 Bestätigung

Wie zu Beginn des Kodex dargelegt, müssen alle Mitarbeiter mit dessen Inhalt vertraut sein und erhalten bei Arbeitsantritt eine Kopie davon (oder elektronischen Zugriff auf den Kodex über das Intranet der Organisation). Beim Eintritt in die Organisation und auf gelegentliche Aufforderung hin muss das Personal den Kodex per Unterschrift bestätigen, wie in Anhang „B“ beschrieben. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter verpflichtet, sich stets über Änderungen des Kodex und der damit verbundenen Richtlinien auf dem Laufenden zu halten. Führungspersonal muss außerdem auch die Anforderungen eines jährlichen Rezertifizierungsprozesses erfüllen, wie von der Organisation festgelegt.

5.2 Dritte

Der Kodex gilt, sofern erforderlich und angemessen, auch für externe Parteien, die für die Organisation arbeiten oder in deren Namen handeln, einschließlich insbesondere Geschäftspartner, Partner, Agenten, Vermittler, Vertreter, Lieferanten, Auftragnehmer, Drittanbieter und Berater (zusammen „Dritte“). Justiziere oder der Chief Risk Officer können bei der Entscheidung behilflich sein, ob solche Drittparteien vorqualifiziert und regelmäßig neu zertifiziert werden müssen. So wird sichergestellt, dass sie den Kodex einhalten und für ihre Tätigkeit in unserem Umfeld angemessen qualifiziert sind.

5.3 Meldung von Verstößen gegen den Kodex

Die Mitarbeiter von Brookfield Renewable sind verpflichtet, die ethischen Standards des Kodex einzuhalten. Wenn Sie seitens des Personals der Organisation oder eines Dritten Verhalten bemerken, das Ihrer Einschätzung nach verdächtig oder unethisch ist oder einen Verstoß gegen diesen Kodex darstellt, müssen Sie dies unverzüglich melden. Interne Meldungen sind wichtig für die Organisation und werden sowohl erwartet als auch geschätzt.

Brookfield Renewable nimmt alle Meldungen ernst. Jede eingegangene Meldung wird bewertet und gegebenenfalls wird eine entsprechende Ermittlung eingeleitet. Die Vertraulichkeit der gemeldeten Verstöße wird vorbehaltlich des geltenden Rechts möglichst gewahrt, soweit dies mit der Notwendigkeit einer angemessenen Überprüfung vereinbar ist.

Wenn eine Person bei begründeter Annahme und in ehrlicher Absicht eine Meldung macht, dass ein Mitarbeiter oder einer unserer Dritten ein kriminelles Verhalten oder ein Verhalten, das gegen den Kodex, andere Richtlinien und Verfahren der Organisation oder geltende Gesetze verstößt, begangen hat oder im Begriff ist, dies zu tun, so werden gegen diese Person keine Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien unternommen. Ihre Meldung wird als aufrichtig gemeinte Einhaltung des Kodex aufgefasst. Dies entlastet Sie oder andere jedoch nicht unbedingt von der Verletzung (oder mutmaßlichen Verletzung) des Kodex (falls Sie selbst beteiligt sind).

Die Organisation behält sich das Recht vor, Sie zu disziplinieren, bis hin zur Kündigung aus wichtigem Grund, wenn Sie eine Anschuldigung erheben, ohne eine aufrichtige Annahme in die Wahrheit und Richtigkeit der Informationen zu haben, oder wenn Sie wissentlich falsche Angaben machen oder falsche Anschuldigungen erheben. „Aufrichtige Annahme“ bedeutet nicht, dass die von Ihnen zur Verfügung gestellten Informationen richtig sein müssen, es bedeutet jedoch, dass Sie vernünftigerweise glauben müssen, dass die Informationen wahr sind und zumindest einen möglichen Verstoß gegen den Kodex aufzeigen. Wenn ein Mitarbeiter glaubt, dass gegen ihn unfaire oder rechtswidrige Repressalien verübt wurden, wird er ermutigt, dies wie unten beschrieben zu melden.

Meldungen sollten in erster Linie an den Chief Risk Officer, an den in Anhang „C“ aufgeführten Justiziar oder Ihren Vorgesetzten erfolgen. Diese Person stellt sicher, dass die Informationen ordnungsgemäß gehandhabt und erforderlichenfalls an höhere Stellen weitergeleitet werden. Scheint dies aufgrund von Art oder Inhalt der Meldung kein geeigneter Weg, sollte die Meldung über die Ethik-Melde-Hotline oder -Website erfolgen.

In Anhang „C“ finden Sie Informationen dazu, wie Sie den Chief Risk Officer oder den Justiziar kontaktieren können.

5.4 Ethik-Meldekanäle

Die Ethik-Melde-Hotline wird von einem unabhängigen Dritten namens The Network verwaltet. Über sie kann jeder mutmaßlich unethisches, illegales oder unsicheres Verhalten anonym auf Englisch, Französisch, Portugiesisch und anderen Sprachen gebührenfrei täglich rund um die Uhr melden. Anonyme Meldungen können auch online über die Ethik-Melde-Website erfolgen, die ebenfalls von The Network verwaltet wird und täglich rund um die Uhr in denselben Sprachen wie die Telefon-Hotline angeboten wird. Die Kontaktdaten der Ethik-Meldekanäle finden Sie in Anhang „C“.

5.5 Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen gegen den Kodex

Gegen Personen, die gegen diesen Kodex oder andere Richtlinien verstoßen haben, verhängt Brookfield Renewable faire, konsequente sowie das Wesen und den Sachverhalt des Verstoßes widerspiegelnde Disziplinarmaßnahmen. Jede Person, die diesem Kodex unterliegt und dagegen verstößt, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund rechnen. Ein Verstoß gegen diesen Kodex kann auch gegen bestimmte geltende Gesetze verstoßen. Wenn die Organisation einen Verstoß gegen Gesetze feststellt, kann sie die Angelegenheit an die zuständigen Behörden weiterleiten, was Strafen, Bußgelder, Haftstrafen und andere Haftung nach sich ziehen kann.

ANHANG A

LISTE DER WICHTIGSTEN RICHTLINIEN

- Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption
- Offenlegungsrichtlinie
- Richtlinie zur Delegation von Befugnissen und Verpflichtungen
- Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrichtlinie
- Richtlinie zu persönlichen Interessenkonflikten
- Richtlinie zu persönlichem Handel
- Richtlinie für ein positives Arbeitsumfeld

ANHANG B

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

VERHALTENS- UND ETHIKKODEX ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Führungskräfte, Mitarbeiter, bestimmte Vertreter und Dritte müssen diese Entsprechenserklärung ausfüllen oder auf andere Weise elektronisch bescheinigen, wie jeweils von der Organisation angewiesen.

Ich habe den Verhaltens- und Ethikkodex (der „Kodex“) von Brookfield Renewable Partners LP (die „Organisation“) für Mitarbeiter und bestimmte Dritte gelesen und verstanden.

Ich erkläre mich hiermit einverstanden, den Kodex einzuhalten, einschließlich seiner Bestimmungen zur Geheimhaltung von Informationen, sowohl während als auch nach meiner Bestellung bzw. Anstellung.

Nach bestem Wissen und Gewissen betrifft mich keine Situation, die im Widerspruch zum Kodex steht oder zu stehen scheint.

Ich stimme außerdem zu, die Organisation unverzüglich mittels einer der in Abschnitt 5.3 des Kodex beschriebenen Methoden über jede Änderung zu informieren, die sich nachteilig auf meine Einhaltung des Kodex auswirken könnte.

Name:		
	<i>(Bitte in Blockschrift)</i>	
Organisation:		
Position:		
Niederlassung/Abteilung:		
Ort:		
Datum und Unterschrift:		
	<i>(MM/TT/JJ)</i>	<i>(Unterschrift)</i>

ANHANG C

KONTAKTANGABEN FÜR DIESE RICHTLINIE

JUSTIZIAR

Jennifer Mazin	(416) 369-3369	jennifer.mazin@brookfield.com
Adrienne Moore	(416) 369-4912	adrienne.moore@brookfield.com
Ronnie Ollo	(416) 369-6015	ronnie.ollo@brookfield.com
William Fyfe	(416) 369-2330	william.fyfe@brookfieldrenewable.com
Carlos Gustavo Andrioli	+55 (21) 98148 1744	gustavo.andrioli@elera.com
Emmanuelle Rouchel	+44 (20) 7408 8470	emmanuelle.rouchel@brookfield.com
Wayne Su	+86 21 2306 0743	wayne.su@brookfield.com
Tanya Mehta	+91 22 6600 0716	tanya.mehta@brookfield.com
Fernando Arbelaes Soto	+57 (604) 325 6940	farbelaez@isagen.com.co

CHIEF RISK OFFICER

Brian Cook	(819) 639-8441	brian.cook@brookfield.com
------------	----------------	--

ETHIK-MELDEHOTLINE:

Australien – 1800957963	Luxemburg – 80027819
Barbados – 1-833-857-0140	Mexiko – 01800-436-0065
Bermuda – 1-833-388-0833	Neuseeland – 0800 450 194
Brasilien – 0800 550 0049	Peru – 0800 74879
Chile – 800914483	Portugal – 800815087
China – 86 21 8036 5429	Saudi Arabien – 800-850-1669
Deutschland – 0800 182 1227	Schweiz – 0800-225-163
Frankreich – 0800-91-2964	Singapur – 8004922253
Großbritannien und Nordirland – 0800 652 6598	Spanien – 900751347
Hong Kong – 800967085	Südkorea – 080-880-0303
Indien – 000 800 0502 237	Vereinigte Arabische Emirate – 800 0120127
Irland – 1800849310	Vereinigte Staaten – 1-770-613-6339
Japan – 0800-123-9234	
Kaimaninseln – 800-337-1159	
Kanada – 1-800-665-0831	
Katar – 800-0249	
Kolumbien – 01-800-5189736	

Online (Rest der Welt) - www.brookfield.ethicspoint.com

Online (China, außer Hongkong) - <https://brookfield.whispli.com.cn/pages/renewables>

Hinweis: Die Art der Meldungen, die über die Ethik-Melde-Hotline und -Website vorgenommen werden können, kann in bestimmten Gerichtsbarkeiten nach geltendem örtlichen Recht eingeschränkt sein. Weitere Einzelheiten zu solchen Einschränkungen erhalten Sie von The Network.