



BROOKFIELD RENEWABLE PARTNERS L.P.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES

Avril 2026

MESSAGE DU CHEF DE LA DIRECTION ET DU CHEF DE LA DIRECTION DES FINANCES

À tous les administrateurs, dirigeants et employés de Brookfield Renewable Partners

Énergie Brookfield est une organisation d'envergure mondiale en croissance qui possède et opère depuis plus de 120 ans des actifs d'énergie renouvelable, mais une chose qui ne change pas, c'est notre engagement à opérer conformément aux normes éthiques les plus élevées. Notre politique a toujours été et continue d'être la suivante : toutes nos activités doivent être exercées avec le plus haut degré d'honnêteté et d'intégrité et en conformité avec toutes les exigences légales et réglementaires.

Le Code d'éthique et de conduite des affaires (le « Code ») ci-joint a été approuvé par notre conseil d'administration.

Le Code ne traite pas de toutes les situations auxquelles vous pourriez faire face à Énergie Brookfield, et ce n'est d'ailleurs pas son objet. Le Code énonce plutôt des principes de base qui devraient guider votre comportement et établit des normes que vous devez respecter. De plus, il constitue une « carte routière » vous menant vers les autres politiques d'Énergie Brookfield qui vous fourniront des directives plus détaillées sur des sujets particuliers.

Le Code énonce les engagements que nous devons tous prendre en tant que membre de l'équipe d'Énergie Brookfield. Nous vous encourageons fortement à le lire attentivement. En cas de doute, veuillez adresser toute question à votre supérieur ou à un conseiller juridique interne.

Nous vous remercions de votre dévouement continu à l'endroit d'Énergie de Brookfield et de votre engagement à respecter les principes et les normes énoncées dans le Code.

Veuillez accepter nos salutations distinguées,

[signature] Connor Teskey

Connor Teskey
Chef de la direction

[signature] Patrick Taylor

Patrick Taylor
Chef de la direction des finances

QUI NOUS SOMMES

Énergie Brookfield est l'une des plus importantes entreprises cotées d'énergie renouvelable du monde et compte plus de 120 ans d'expérience en production d'énergie. Nous investissons dans des actifs d'énergie propre directement, ainsi qu'avec des partenaires institutionnels, avec des coentrepreneurs et par l'entremise d'autres ententes. Pour nos investisseurs, nous représentons une possibilité d'investissement stable, de haute qualité et mondiale dans le secteur de l'énergie renouvelable ayant une feuille de route solide en matière de rendement total pour les investisseurs. Pour les résidents des régions où nous opérons, nous sommes des partenaires communautaires de confiance et des gardiens fiables de l'environnement.

Nous employons environ 5 870 personnes, qui sont une composante importante de notre succès continu. Nous accordons une très grande importance à leur sécurité ainsi qu'à la sécurité des communautés où nous travaillons. Nous sommes les gardiens des actifs que nous opérons et des environnements où ceux-ci se trouvent. Nous prenons ces responsabilités au sérieux et respectons les communautés locales. Nous vivons et travaillons selon les normes d'honnêteté et d'intégrité les plus élevées, et nous nous attendons à ce que ceux qui travaillent pour nous et nous représentent en fassent de même.

Nous comprenons que la culture de notre entreprise n'est pas vraiment différente de l'électricité qui émane de nos centrales. Nous ne pouvons pas la voir directement, mais nous la connaissons en raison de son impact. Nous voyons et ressentons ses effets tout autour de nous. Gérée de façon prudente au moyen de normes et mesures de sauvegarde appropriées, elle peut véritablement transformer la vie des gens pour le mieux. Par conséquent, nous nous efforçons d'atteindre les normes les plus élevées dans tout ce que nous faisons, sachant que, en agissant de la sorte, nous créons de la valeur et faisons vraiment une différence.

Le Code d'éthique et de conduite des affaires ci-joint énonce les normes que nous nous sommes établies en matière d'éthique et de conduite des affaires. Bien qu'aucun document ne puisse traiter de toutes les situations, le présent document constitue le cadre que nous appliquons dans nos décisions et dans les comportements que nous adoptons lorsque nous représentons Énergie Brookfield.

1. APPLICATION ET COMMUNICATION DU CODE

1.1 Personnes assujetties au Code

Le présent Code d'éthique et de conduite des affaires (le « Code ») s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés et travailleurs temporaires¹ (collectivement, le « personnel ») de Brookfield Renewable Partners L.P., de son commandité, de Brookfield Renewable Corporation, Brookfield Renewable Holdings Corporation et de toutes leurs filiales contrôlées respectives (collectivement, « Énergie Brookfield », « nous », « notre », « nos » ou l'« Organisation »), sauf lorsqu'une telle filiale contrôlée a adopté son propre Code d'éthique et de conduite des affaires et que celui-ci est conforme aux dispositions du présent.

Le Code est la pierre angulaire qui guide toutes les activités exercées au nom de l'Organisation et à laquelle nous nous reportons lorsque nous avons des doutes sur la bonne chose à faire. Plus particulièrement, pour les nouveaux employés, le Code devrait être la première chose que vous devriez lire au sujet de l'Organisation, car il constitue la philosophie fondamentale de votre travail chez nous.

¹ Aux fins du Code, les « travailleurs temporaires » comprennent les personnes qui ne sont pas des employés à temps plein et les consultants et entrepreneurs, etc. qui travaillent dans nos lieux. Le groupe d'affaires qui retient les services d'un travailleur temporaire a la responsabilité de s'assurer que le travailleur temporaire atteste de son engagement à se conformer au Code.

1.2 Le Code et les politiques connexes

Le Code est une composante importante de notre culture d'affaires et de nos opérations; il est également une partie importante de notre structure de gouvernance, fondamental pour nos procédés d'affaires et pertinent dans tous les aspects du travail que nous effectuons. Nous avons adopté le Code ainsi que les politiques et procédures connexes afin de préserver notre culture et d'assurer la conformité avec les exigences légales et réglementaires qui s'appliquent à nos activités. Nous nous attendons à ce que vous respectiez la lettre et l'esprit du Code (et des politiques et procédures connexes, dans leur version mise à jour et/ou modifiée au besoin) et nous exigeons que vous les respectiez. Nous fournissons des renvois à nos politiques et pratiques spécifiques, qui sont intégrées par renvoi dans le Code, lorsque celles-ci renferment des informations détaillées sur des questions particulières que le Code aborde de manière générale. Ces politiques sont énumérées à l'annexe A ci-jointe. Nous invitons tous ceux qui travaillent avec nous à l'échelle mondiale à lire le Code et les politiques pertinentes afin de comprendre la façon dont nous voudrions qu'ils mènent leurs activités et nous représentent.

1.3 Rester au fait du Code

Nous opérons dans un environnement unique et dynamique où le changement est constant. Bien que nos croyances et valeurs de base ne changent pas, des éléments de nos affaires et opérations peuvent changer et, de ce fait, le Code sera périodiquement mis à jour au besoin. Il est donc important que les membres de notre personnel restent au fait du Code et en revoient le contenu régulièrement afin de savoir ce qui est actuellement attendu d'eux. Le respect du Code est obligatoire, et les conséquences du non-respect peuvent être graves. Celles-ci sont énoncées en détail à la section 5 du Code.

1.4 Obtenir des conseils

Si vous avez des doutes quant à l'interprétation ou à l'application du présent Code, parlez à votre supérieur, à un conseiller juridique interne ou au chef de la direction des risques d'Énergie Brookfield, dont le nom figure l'annexe C.

1.5 Déclaration des infractions

Si vous suspectez une infraction au présent Code ou prenez connaissance d'une telle infraction, vous devez la déclarer au chef de la direction des risques, à l'un des conseillers juridiques internes dont le nom figure à l'annexe C, à votre supérieur ou par l'entremise de la ligne téléphonique ou du site Web de signalement, tel qu'il est indiqué aux sections 5.3 et 5.4.

2. ÉTHIQUE ET PRATIQUES D'AFFAIRES

2.1. Normes éthiques

Énergie Brookfield exige de son personnel de l'honnêteté, de l'intégrité et le respect des normes morales et éthiques les plus élevées. On s'attend à ce que les leaders de l'Organisation démontrent clairement ces normes en tout temps, dans tout ce qu'ils font, et qu'ils donnent de solides exemples que les autres peuvent suivre. En agissant de la sorte, ils renforceront l'éthique et les pratiques d'affaires qui sont attendues et inculqueront la culture d'entreprise que nous voulons qu'adopte notre personnel. Ces normes de comportement s'appliquent à tout ce qui nous faisons qui se rapporte à notre Organisation et à ses activités d'affaires.

2.2. Comportement personnel et professionnel

Il importe de rappeler que notre comportement personnel et professionnel doit cadrer avec l'image publique positive de l'Organisation et renforcer celle-ci. Il est essentiel que vous fassiez preuve de bon jugement dans tous vos rapports personnels et professionnels, tant dans le cadre que hors du cadre de votre rôle dans l'Organisation, lorsque ces rapports sont liés ou ont trait à l'Organisation ou lorsqu'ils pourraient se refléter sur l'Organisation. Vous devez vous abstenir, au travail et hors du travail, d'exercer des activités qui pourraient nuire à la réputation de l'Organisation et qui pourraient miner la relation de confiance existant entre vous et l'Organisation. Cela comprend faire preuve d'un comportement professionnel approprié lorsque vous utilisez le courrier électronique, Internet, les médias sociaux, etc. tel qu'il est plus particulièrement énoncé dans notre Politique sur les conflits d'intérêts personnels et notre Politique de divulgation.

2.3. Communications électroniques

Toutes les questions d'affaires qui nécessitent des communications écrites sous forme électronique doivent être traitées au moyen du système de courrier électronique de l'Organisation et/ou d'autres systèmes fournis et approuvés par l'Organisation à cette fin. Ces systèmes doivent être installés sur vos appareils par l'équipe interne des technologies de l'information (TI) de l'Organisation. Vous devez toujours utiliser le courrier électronique, Internet, le téléphone et d'autres formes de communication de manière appropriée et professionnelle. Bien que nous soyons conscients de la nécessité d'utiliser de façon limitée ces outils à des fins personnelles, votre utilisation ne doit pas être excessive ni vous détourner de votre travail. Les communications électroniques liées aux activités d'affaires ne peuvent pas être effectuées à l'aide de systèmes de communication électronique qui n'ont pas été expressément approuvés pour les activités d'affaires, y compris (notamment) les comptes personnels de courrier électronique, la messagerie texte personnelle, les forums de discussion non approuvés et les médias sociaux.

Les outils d'intelligence artificielle générative (p. ex., ChatGPT, Copilot ou technologies similaires) doivent être utilisés avec prudence. Les renseignements confidentiels, exclusifs, personnels ou non publics ne doivent pas être saisis dans ces outils, sauf s'ils ont été expressément approuvés pour un usage interne. Tout résultat généré doit être examiné pour en vérifier l'exactitude et le caractère approprié. Le personnel demeure responsable de tout produit de travail réalisé à l'aide de ces outils.

Les membres du personnel ne doivent pas envoyer par courrier électronique des informations d'affaires à leurs comptes personnels de courrier électronique ni maintenir une copie d'informations d'affaires dans leurs ordinateurs personnels ou d'autres appareils électroniques non liés au travail. Lorsque vous utilisez des technologies fournies par l'Organisation, par exemple des ordinateurs, des téléphones cellulaires et la messagerie vocale, vous ne devez pas vous attendre à ce que les informations que vous envoyez ou recevez soient privées. Votre activité peut faire l'objet d'une surveillance pour assurer que ces ressources sont utilisées de façon appropriée et en conformité avec les politiques de l'Organisation ainsi que les lois et règlements.

Les employés doivent veiller à ce qu'aucun virus, « cheval de troie » ou autre élément similaire ne soit introduit dans le système de courriel de l'Organisation lorsqu'ils l'utilisent, y compris par le biais de liens dans des courriels d'hameçonnage. Vous devez être particulièrement prudent lorsque vous ouvrez des courriels non sollicités provenant de sources inconnues ou des courriels qui semblent suspects. Il leur est également demandé de garder à l'esprit l'existence des tactiques d'ingénierie sociale (notamment l'hameçonnage par courriel, vocal et par texto) servant à manipuler la confiance et susceptibles de compromettre la sécurité de notre organisation. Informez immédiatement l'équipe des TI si vous avez des doutes quant à l'origine d'un courriel ou d'une communication ou si vous soupçonnez que votre matériel ou vos appareils informatiques pourraient être contaminés par un virus. Vous devez être particulièrement vigilant si vous utilisez notre matériel ou nos appareils de TI à l'extérieur du lieu de travail et prendre les précautions que nous pouvons exiger, le cas échéant, afin d'éviter l'importation de virus.

ou la compromission de la sécurité du système. Le système contient des renseignements confidentiels et soumis aux lois sur la protection des données.

La politique relative aux médias sociaux de l'Organisation prévoit que, sauf dans les cas où vous en avez eu l'autorisation expresse, il vous est strictement interdit de commenter ou d'analyser d'autre façon l'Organisation, ses clients et partenaires, ses employés et ses titres, investissements ou toute autre question d'affaires, ou de publier des messages à ce sujet, dans quelque forum de médias sociaux que ce soit, y compris, sans toutefois s'y limiter, les réseaux sociaux, les clavardoirs (« chat rooms »), les wikis, les mondes virtuels et les blogues (collectivement, les « médias sociaux »). Vous êtes un représentant de l'Organisation lorsque vous participez à des activités en ligne, et vous devez vous assurer que votre comportement en ligne, y compris sur les médias sociaux, est approprié et conforme à nos valeurs.

2.4. Guide en matière d'intégrité

Dans la plupart des cas, l'honnêteté et l'intégrité guideront vos décisions et vos actes, mais le Code et notre cadre de politiques ne peuvent pas traiter de toutes les situations et de tous les dilemmes auxquels vous pourriez faire face. Lorsque vous n'êtes pas certain de l'acte éthique à poser ou vous demandez s'il est éthique de ne pas poser d'acte dans le contexte de votre travail ou de votre rôle ou relativement à l'Organisation, agissez toujours au mieux des intérêts de l'Organisation et posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce illégal?
- Est-ce que cela entre en conflit avec les meilleurs intérêts de l'Organisation?
- Seriez-vous mal à l'aise si vos actes devenaient connus du public?
- Avez-vous un intérêt personnel qui pourrait potentiellement entrer en conflit avec les intérêts de l'Organisation?

Si vous croyez que la réponse à l'une ou l'autre de ces questions est « oui », vous devriez vous demander si la conduite que vous vous proposez d'adopter est appropriée et demander conseil au chef de la direction des risques, à l'un des conseillers juridiques internes dont le nom figure à l'annexe C ou à votre supérieur.

Toute préoccupation au sujet d'un comportement susceptible d'être contraire à l'éthique, non professionnel, illégal, frauduleux ou tout autre comportement douteux doit être déclarée conformément au processus décrit à la section 5.3.

2.5. Conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts doivent être évités ou résolus, car ils minent notre capacité à agir au mieux des intérêts de l'Organisation. Un conflit d'intérêts survient lorsque les intérêts privés d'une personne influent sur la personne, consciemment ou inconsciemment, ou disposent la personne à agir d'une manière qui n'est pas d'intérêt de l'Organisation. Des informations détaillées et des exemples de conflits d'intérêts potentiels ainsi que des façons de les résoudre sont présentés dans la Politique sur les conflits d'intérêts personnels de l'Organisation. Nous nous attendons à ce que tous les membres du personnel agissent avec honnêteté et éthique et au mieux des intérêts de l'Organisation en évitant les conflits d'intérêts réels et apparents dans leurs relations personnelles et professionnelles, ce qui comprend livrer concurrence aux opérations de l'Organisation. Nous respectons votre droit de gérer vos affaires et vos placements personnels et nous ne voulons pas nous immiscer dans votre vie privée; toutefois, dans le cas de toute opération d'affaires, vous devez faire passer les intérêts de l'Organisation devant votre intérêt personnel.

Les « autres activités d'affaires », également appelées « AAA », comprennent les activités d'affaires qui sont hors du cadre du rôle d'une personne au sein de l'Organisation, y compris les activités à titre d'employé, d'entrepreneur indépendant, de propriétaire unique, de dirigeant, d'administrateur ou de partenaire d'une autre organisation commerciale, peu importe qu'une rémunération soit versée ou non. Les membres du personnel doivent obtenir l'approbation du chef de la direction et du conseiller juridique interne de l'Organisation avant d'accepter une AAA. Les administrateurs de l'Organisation doivent informer le président du conseil d'administration avant d'exercer une AAA.

Sous réserve des exigences réglementaires locales, il n'est pas nécessaire d'obtenir une approbation préalable pour siéger au conseil d'organismes de bienfaisance ou de petites sociétés de portefeuille familiales privées qui n'ont aucun lien avec l'Organisation. Pour plus de clarté, une approbation n'a pas à être obtenue pour siéger au conseil d'une société de portefeuille familiale qui est le prolongement des affaires commerciales personnelles d'une personne; toutefois, une approbation doit être obtenue pour siéger au conseil d'une entreprise en exploitation à capital fermé ayant des opérations importantes. Si vous n'êtes pas certain si vous devez ou non obtenir une permission, adressez-vous au conseiller juridique interne de l'Organisation.

2.6. Traitement équitable

Nous devons toujours traiter équitablement les porteurs de titres, les partenaires, les clients, les fournisseurs et le personnel de l'Organisation, sans tirer un avantage indu de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus, le recours abusif à de l'information confidentielle, des assertions inexacts sur des faits ou par toute autre pratique non équitable.

2.7. Protections des biens et des actifs de l'Organisation

Nous sommes les gardiens des actifs et des ressources de Brookfield. Nous devons donc agir en tout temps de manière à les protéger et à rehausser ces ressources et ne rien faire qui pourrait leur porter atteinte. Les biens et actifs de l'Organisation ne peuvent être utilisés que dans le cadre des opérations de l'Organisation et ne peuvent pas être utilisés pour tirer des gains personnels ou pour le bénéfice d'autres personnes. Cela comprend non seulement nos actifs de production d'énergie et d'autres biens corporels comme les fournitures de bureau, l'ameublement, les ordinateurs et les appareils de technologies de l'information, mais aussi des biens incorporels comme la dénomination sociale, le logo, la propriété intellectuelle, les applications et les autres actifs exclusifs de l'Organisation. De même, les actifs de l'Organisation ne peuvent pas être utilisés à des fins illégales et, si vous prenez connaissance d'une telle utilisation inappropriée, vous devez la déclarer conformément au processus décrit à la section 5.3. De plus, vous ne devriez pas vous attendre à ce que votre utilisation des technologies de l'information de l'Organisation soit privée, car nous pouvons surveiller en tout temps toutes les activités pour nous assurer que ces actifs sont utilisés de façon appropriée.

2.8. Protection de l'information confidentielle concernant Énergie Brookfield

Notre information et nos dossiers sont aussi des actifs d'entreprise de grande valeur qui doivent être gérés avec le soin requis et dont la confidentialité doit être préservée. Nous devons tous prendre des mesures pour protéger l'information exclusive et confidentielle de l'Organisation ainsi que l'information similaire d'autres parties, qu'il s'agisse de tiers ou de membres du personnel, que nous sommes, dans bien des cas, tenus de garder confidentielle aux termes de contrats ou conformément à la loi. Notre Politique de divulgation renferme des lignes directrices particulières sur le maintien de la confidentialité et les contrôles à l'égard de la divulgation de l'information confidentielle de l'Organisation, y compris des règles sur les communications avec les médias ou le public.

Lorsqu'elle dispose d'une base juridique pour ce faire, l'Organisation recueille, dans le cours normal de ses activités, des données personnelles au sujet de personnes se trouvant tant à l'intérieur de l'Organisation qu'à l'extérieur de l'Organisation. Les données personnelles comprennent notamment les données sensibles de nature personnelle, médicale et financière. En général, les données personnelles ne seront conservées par l'Organisation qu'aussi longtemps que nous avons besoin de les conserver.

La collecte et l'utilisation des données personnelles sont assujetties à diverses exigences légales et réglementaires. Vous devez prendre toutes les mesures raisonnables pour vous assurer que les données personnelles sont gardées confidentielles et que leur accès est limité aux seules personnes au sein de l'Organisation qui ont besoin de connaître cette information pour exercer leurs fonctions. De plus, s'il est nécessaire, dans le cadre des activités, de communiquer des données personnelles à un tiers (p. ex., pour que le tiers en question puisse fournir des services à l'Organisation), vous devez vous assurer que cette transmission est conforme aux exigences légales et réglementaires applicables. Cela peut comprendre s'assurer que le tiers est assujetti à une entente écrite qui contient des obligations de confidentialité et, lorsque cela est pertinent, d'autres obligations qui doivent être incluses selon les lois régissant la protection des données de certaines juridictions où nous opérons ou avons des clients ou investisseurs. Dans tous les autres cas, vous ne pouvez communiquer des données personnelles qu'aux termes d'une exigence légale ou réglementaire.

L'Organisation accorde une grande importance à la lutte contre les risques liés à la cybersécurité et procède régulièrement à des simulations d'hameçonnage. En cas d'échec de ses simulations, elle applique des protocoles disciplinaires qui sont mis en œuvre à sa seule discrétion. Ces protocoles comprennent des sanctions et d'autres mesures qui sont plus strictes en cas de défaillances successives. Ces mesures peuvent englober tout ou partie des éléments suivants : informer votre supérieur hiérarchique de l'infraction, assigner une formation supplémentaire obligatoire en matière de cybersécurité (à la fois en direct et en ligne), exprimer des réprimandes écrites, réduire ou éliminer la prime annuelle ou d'autres récompenses discrétionnaires et procéder au licenciement.

2.9. Légitimité sociale d'opération

Nous comprenons que nos opérations dépendent du soutien des communautés locales et des réseaux d'autres parties prenantes dans les régions où nous détenons et opérons des actifs. Nos activités, prises dans leur ensemble, contribuent à la formation des croyances, des perceptions et des opinions de ces communautés et nous permettent de gagner leur confiance en établissant notre crédibilité au fil du temps. Cette crédibilité et cette légitimité s'établissent habituellement site par site et ne sont pas permanentes, car les opinions peuvent évoluer en fonction de nos actes. L'établissement de partenariats solides avec les communautés où nous opérons et où nous développons des projets est essentiel au succès de notre Organisation. En outre, un élément clé de notre stratégie de développement est d'impliquer le public et les parties prenantes, y compris les communautés autochtones, le cas échéant, tôt dans le processus.

Nous nous attendons à ce que tous les membres du personnel agissent en tout temps de manière à rehausser cette crédibilité et cette confiance et à ainsi faire en sorte que la légitimité sociale que nous avons d'opérer ou de développer des projets avec succès puisse être maintenue et renforcée.

2.10. Dossiers financiers et d'affaires

S'assurer de l'exactitude et de l'exhaustivité des dossiers financiers et d'affaires est important pour notre entreprise. Les livres et dossiers de l'Organisation doivent donner une image raisonnablement détaillée de toutes les transactions de l'Organisation, avec exactitude et dans des délais appropriés, afin de permettre la préparation des états financiers. En outre, nous avons la responsabilité de nous assurer que notre information est divulguée au public avec honnêteté et exactitude. La Politique de divulgation énonce les normes relatives à la divulgation d'information à l'intention du public. Nous devons également nous conformer à toute politique de conservation de

documents ainsi qu'aux exigences légales et réglementaires relatives à la conservation de documents, en particulier si des obligations de conservation sont imposées dans le contexte d'un litige. La conservation des documents est traitée dans diverses politiques de l'Organisation. Si vous avez des doutes quant à leur application, vous devriez demander conseil au chef de la direction des risques, à l'un des conseillers juridiques internes dont le nom figure à l'annexe C ou à votre supérieur.

3. MILIEU DE TRAVAIL POSITIF

3.1 Notre milieu de travail

Énergie Brookfield offre un milieu de travail dynamique qui favorise une approche de travail en équipe pour l'atteinte de résultats. Nous encourageons les communications ouvertes et transparentes entre les membres d'équipe afin de travailler ensemble à l'atteinte des objectifs d'affaires de l'Organisation, et valorisons les personnes qui s'engagent à accorder plus d'importance à notre succès collectif qu'à toute réalisation personnelle. Cela exige de faire preuve d'humilité et d'être en mesure de traiter avec respect d'autres personnes à tous les niveaux de l'Organisation afin de faciliter les échanges de points de vue et d'idées variés.

La responsabilisation est l'une des caractéristiques clés de notre culture. Nous valorisons les personnes qui prennent en main leur travail et stimulent les résultats au moyen d'approches pratiques qui répondent aux besoins de l'entreprise. Nous faisons tout ce que nous pouvons pour créer un milieu de travail qui permet aux employés d'être efficaces et agiles.

Énergie Brookfield met toujours la sécurité au premier plan et accorde une grande importance à notre milieu de travail et à notre culture. Nous nous efforçons continuellement d'atteindre l'excellence pour ce qui est de notre performance en matière de sécurité, de sûreté et d'environnement et d'être un chef de file du secteur au chapitre de la prévention des accidents et de la gestion des risques de sûreté. La gestion de la sécurité et notre performance en la matière sont une responsabilité partagée qui s'étend à tous les membres de notre personnel. Nous sommes également engagés à être une bonne entreprise citoyenne et à maintenir une position de chef de file en matière de développement durable tout en gérant une entreprise prospère. Nous avons une responsabilité commune de mettre en pratique et de défendre nos valeurs au quotidien.

L'objectif global d'Énergie Brookfield est d'offrir un milieu de travail au sein duquel les gens sentent qu'ils peuvent participer pleinement au succès de l'entreprise et être reconnus pour leur contribution, ce qui nous permet d'attirer et de conserver les personnes les plus talentueuses au sein de l'Organisation. La culture et les valeurs que nous partageons dans l'ensemble de notre organisation mondiale nous font converger, et nous croyons qu'elles constituent les assises de notre réussite.

3.2 Tolérance zéro en matière de discrimination et de harcèlement

Énergie Brookfield a adopté le principe de tolérance zéro en matière de violence, de discrimination, de harcèlement et d'intimidation en milieu de travail. Les détails à ce sujet sont inclus dans notre Politique de milieu de travail positif. Toute indication qu'un comportement de cette nature existe doit être déclarée conformément au processus décrit à la section 5.3. De plus, nous ne tolérerons aucune mesure de représailles à l'encontre d'une personne qui effectue, en bonne foi, une déclaration de cas de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation ou une plainte de quelque nature que ce soit ou encore qui collabore à l'enquête d'une déclaration.

Nous sommes déterminés à exercer nos activités de manière éthique et responsable, notamment en respectant les droits de la personne et en soutenant leur protection, y compris au moyen des mesures suivantes :

- a. appliquer des pratiques de pointe en matière de santé et de sécurité afin d'atteindre l'objectif de zéro incident grave;

- b. nous efforcer de veiller à ce que les intérêts, la sécurité et le bien-être des communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités soient pris en compte dans nos décisions commerciales;
- c. éliminer la discrimination dans l'emploi;
- d. interdire le travail des enfants et le travail forcé;
- e. éradiquer le harcèlement et la violence physique ou mentale en milieu de travail.

Nous visons à intégrer ces normes dans toutes nos activités commerciales de base, y compris la formation, les communications, les contrats et les processus de contrôle diligent, selon ce qui est approprié. Ces interactions s'étendent aux interactions avec nos principaux fournisseurs et partenaires.

3.3 Donner le ton

Notre culture et nos valeurs proviennent de la direction et des exemples donnés par nos leaders, et elles imprègnent l'Organisation dans son ensemble. Tous les membres du personnel devraient s'aligner sur les valeurs de l'Organisation dans tout ce qu'ils font. Énergie Brookfield offre un environnement dans lequel les personnes qui agissent comme des propriétaires et prennent des décisions sûres et pratiques qui stimulent les résultats sont reconnues. Notre orientation provient de nos leaders qui établissent des équipes solides et inspirent confiance et respect; ces traits de caractère sont encouragés et récompensés dans l'ensemble de l'Organisation. Nous nous attendons à ce que nos leaders agissent toujours de manière éthique et donnent l'exemple, qu'ils mettent en pratique nos valeurs d'entreprise avec humilité et qu'ils accordent toujours plus d'importance à notre succès collectif qu'aux réalisations personnelles.

3.4 Culture de sécurité de calibre mondial

Nous nous sommes engagés à protéger notre personnel et toutes les personnes qui ont accès à nos installations. Nous respectons, et souvent surpassons, les exigences législatives et réglementaires ainsi que les normes sectorielles. Nos pratiques sont énoncées dans notre cadre de politiques en matière de santé et de sécurité ainsi que dans notre Politique en matière de santé, de sécurité, de sûreté et d'environnement. Le respect de ces politiques, pratiques et cadre est obligatoire, et nous nous efforçons continuellement à atteindre l'excellence dans la gestion de la sécurité et à être des chefs de file du secteur dans la prévention des incidents à risque élevé. Notre culture de sécurité s'articule autour des principes suivants :

- nous avons à cœur la sécurité de toutes les personnes qui ont accès à nos actifs;
- nous croyons que la gestion de la sécurité et la performance en matière de sécurité sont une responsabilité partagée;
- nous croyons que chaque accident devrait être évitable, et nous cherchons à promouvoir la transparence et à améliorer continuellement la performance;
- nous utilisons un système géré qui est intégré à toutes nos pratiques d'affaires, et qui met un accent accru sur les éléments suivants :
 - l'atteinte d'une cible d'aucun événement de sécurité à risque élevé;
 - la promotion de l'utilisation de barrières pour prévenir les incidents de sécurité graves;
 - l'amélioration dynamique et continue de la performance.

3.5 Responsabilité sociale

Nous sommes un partenaire actif des communautés dans lesquelles nous opérons et développons des projets. Nous nous sommes engagés à comprendre, à réduire au minimum et à gérer les impacts environnementaux potentiels et les dangers pour la sécurité du public associés à nos opérations et activités. Nous nous efforçons de protéger et de rehausser les écosystèmes se trouvant à proximité de nos actifs ainsi que d'avoir une forte présence dans les communautés touchées par nos opérations tout en gérant une entreprise prospère et durable.

Nous opérons dans des environnements sensibles, comme les réseaux hydrographiques, où nous faisons tout ce que nous pouvons pour réduire et atténuer l'incidence et les risques que nos opérations peuvent créer. Nos principes d'affaires reflètent l'engagement de l'Organisation à l'endroit du développement durable : il est le moteur de notre modèle d'entreprise, mesure notre performance et assure que nous adoptons une approche globale pour la création de résultats à l'intention de nos parties prenantes.

Notre performance environnementale fait partie de notre légitimité sociale; des facteurs environnementaux sont pris en considération dans toutes nos décisions opérationnelles, et les risques connexes sont identifiés et présentés. Nous tenons également compte des attentes des parties prenantes et, plus particulièrement, de l'impact que nos opérations peuvent avoir sur les communautés touchées. Nous redonnons aux communautés où nous vivons et travaillons, et nous nous efforçons de préserver et d'améliorer notre réputation de bonne entreprise citoyenne.

3.6 Gestion du développement durable

Nos principes en matière de développement durable sont intégrés à nos activités et sont essentiels à la création d'entreprises résilientes et de la valeur à long terme pour nos investisseurs et autres parties prenantes. Ces principes comprennent les suivants :

- **Gérance de l'environnement** : Nous comptons parmi les plus grands promoteurs et exploitants d'énergie renouvelable au monde, et offrons des solutions d'énergie propre qui soutiennent la transition énergétique mondiale.
 - Soutenir la transition vers une économie à faible intensité de carbone, avec pour objectif d'atteindre zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050 ou avant.
 - Réduire au minimum les incidences sur l'environnement en diminuant les émissions et en appliquant la hiérarchie des mesures d'atténuation dans toutes nos activités.
 - Gérer l'eau et les déchets de manière responsable et promouvoir la circularité dans tous nos actifs.
 - Fournir de l'énergie propre pour appuyer la transition vers une économie à faible intensité de carbone.
- **Bien-être et sécurité des employés** :
 - Favoriser un milieu de travail positif qui repose sur le respect des droits humains, la valorisation de la diversité et une tolérance zéro à l'égard de la discrimination, de la violence ou du harcèlement en milieu de travail.
 - Exercer nos activités dans le respect de pratiques de pointe en santé et sécurité afin d'appuyer l'objectif d'en arriver à un nombre nul d'accidents à haut risque.
- **Solides pratiques de gouvernance** :
 - Exercer nos activités selon les normes éthiques les plus élevées en menant nos activités d'affaires conformément au Code.
 - Maintenir de solides relations avec les parties prenantes par l'entremise de la transparence et de la mobilisation active.
 - Respecter les droits de la personne conformément à notre Politique sur les droits de la personne.
- **Engagement communautaire** :
 - S'engager de façon proactive et transparente avec les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.
 - Intégrer les considérations communautaires dans la planification de projet et la prise de décision.
 - Soutenir le développement économique et social local grâce à des investissements communautaires, du bénévolat et des partenariats.

4. CONFORMITÉ AUX LOIS, AUX RÈGLEMENTS ET AUX POLITIQUES

4.1 Principes généraux

Nous nous attendons à ce que tous les membres du personnel de l'Organisation connaissent et respectent toutes les lois, toutes les règles et tous les règlements (collectivement, les « lois ») qui s'appliquent à leur poste. Bon nombre des activités de l'Organisation sont assujetties à des lois spécifiques, complexes et en constante évolution. Tous les membres du personnel doivent faire tous les efforts raisonnables pour acquérir une connaissance pratique, à un niveau approprié pour leur poste, des lois qui concernent nos activités et s'appliquer avec diligence à respecter ces lois.

Dans le cas où il y aurait conflit réel ou apparent entre le Code (et les autres politiques de l'Organisation) et les lois, vous devez respecter les lois. Si vous avez des doutes sur l'application d'une loi, vous devriez demander conseil à votre supérieur ou à l'un des conseillers juridiques internes dont le nom figure à l'annexe C.

4.2 Portée des lois et règlements applicables, conformité et gouvernance

En tant qu'organisation d'envergure mondiale, Énergie Brookfield opère dans une vaste gamme de juridictions et de contextes réglementaires. De ce fait, nous avons l'obligation de nous conformer strictement à toutes les lois qui s'appliquent dans les régions géographiques où nous opérons. En plus de la portée géographique, la nature de nos opérations nous expose à divers types de lois, certaines étant génériques, et d'autres étant plus spécifiques à notre secteur d'activité. Par exemple, compte tenu de l'importance qu'accordent bon nombre de pays à la nécessité d'avoir des sources fiables et régulières d'électricité, des gouvernements ont adopté des lois spécifiques et créé des autorités de réglementation afin de mieux gérer le secteur de l'énergie. Ainsi, des entreprises comme nous doivent se conformer à des lois spécifiques au secteur de l'énergie ainsi qu'à des règles mises en place par ces autorités de réglementation.

De plus, étant donné que les contrats et ententes de l'Organisation régissent nos relations d'affaires, nous avons mis en place une Politique de délégation de pouvoir et d'engagement pour nous assurer que tous les contrats conclus ou tous les fonds engagés par l'Organisation pour des dépenses en immobilisations ou des dépenses opérationnelles sont approuvés par des personnes d'un échelon approprié. Par conséquent, les membres du personnel qui concluent des contrats ou des engagements au nom de l'Organisation doivent obtenir une autorisation appropriée, y compris un examen juridique interne.

L'Organisation est tenue de se conformer aux lois applicables en matière de sanctions économiques dans les territoires où elle exerce ses activités. Le personnel ne doit pas prendre part à des opérations avec des pays, des personnes ou des entités faisant l'objet de sanctions et il doit consulter un conseiller juridique interne en cas de doute.

4.3 Règles de marché et obligations commerciales

Dans certaines juridictions où nous opérons, nous avons établi des groupes de marketing d'énergie qui ont la responsabilité de vendre l'énergie et les produits connexes, y compris les attributs de l'énergie renouvelable, émanant de nos actifs. Les principales stratégies de marketing de l'Organisation visent à produire des flux de trésorerie stables. Cela est principalement réalisé en concluant des ententes de vente d'énergie à long terme. Nos obligations sont clairement définies dans ces ententes de vente d'énergie, et la conformité aux modalités de ces ententes est obligatoire, sous réserve des lois applicables.

De temps à autre, l'énergie non visée par des contrats sera vendue sur des marchés à court terme, sous réserve des politiques de gestion des risques de l'Organisation spécifiques et applicables à ces activités et marchés. La conformité à ces politiques est obligatoire.

4.4 Règles, règlements et licences opérationnels

En plus des règles de marché visant nos activités de négociation d'énergie, nos activités sont également réglementées par un ensemble complexe de lois encadrant la production, le transport et la distribution d'électricité. Le personnel d'Énergie Brookfield est tenu de respecter strictement toutes ces diverses lois.

Les installations d'énergie détenues et opérées par l'Organisation sont souvent assujetties à des processus d'octroi de licences dans chaque juridiction. Les groupes opérationnels sont tenus d'avoir une connaissance pratique des licences et des permis et de se conformer à leurs modalités.

4.5 Lois sur les valeurs mobilières et opérations d'initiés

Les parts de société en commandite d'Énergie Brookfield sont inscrites aux fins d'opération à la cote de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York. L'Organisation est liée par les lois sur les valeurs mobilières ainsi que les exigences légales et réglementaires visant la divulgation d'information au public, y compris les lois sur les opérations d'initiés (qui influent sur la capacité d'effectuer des transactions sur les titres de l'Organisation, de sociétés affiliées de l'Organisation ou d'entités cotées non liées dans certaines circonstances). Nous nous attendons à ce que le personnel respecte strictement ces lois dans la mesure où elles s'appliquent à leur poste au sein de l'Organisation. Les infractions suspectées à ces lois doivent être déclarées conformément au processus décrit à la section 5.3. Vous trouverez de plus amples informations et obligations relatives aux opérations d'initiés et à la divulgation d'informations privilégiées dans la Politique de divulgation et la Politique sur les transactions personnelles de l'Organisation.

4.6 Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Énergie Brookfield interdit strictement toute forme de pot-de-vin et/ou de corruption. Nous sommes assujettis à diverses lois concernant les pots-de-vin et la corruption dans tous les pays où nous opérons. Au cours des dernières années, les autorités de réglementation ont adopté des lois plus sévères relativement au versement de pots-de-vin dans les transactions d'affaires et notamment celles faisant intervenir des fonctionnaires et des représentants de gouvernements. La conformité à ces lois est obligatoire et s'inscrit dans notre engagement de réaliser nos transactions avec honnêteté et intégrité.

Compte tenu de la nature de nos opérations et de l'environnement réglementé de l'énergie dans lequel nous évoluons, nous sommes régulièrement en contact avec diverses agences gouvernementales et leurs représentants. Ainsi, afin d'assurer que nous continuons de nous conformer aux lois pertinentes, l'Organisation a adopté une Politique anti-pots-de-vin et anti-corruption, qui comprend des informations particulières concernant : i) l'interdiction et la prévention des pots-de-vin et de la corruption; ii) les relations avec les fonctionnaires; iii) les étapes de contrôle diligent à mettre en œuvre lors de la sélection d'entrepreneurs et de fournisseurs; iv) les cadeaux offerts ou reçus; v) le traitement des contributions politiques et des dons de charité; vi) l'exigence selon laquelle toutes les transactions doivent être enregistrées de façon exhaustive et exacte; et vii) d'autres questions importantes.

4.7 Lutte contre le blanchiment d'argent

L'Organisation est résolument déterminée à prévenir l'utilisation de ses opérations pour effectuer du blanchiment d'argent, financer des activités terroristes ou mener d'autres activités criminelles, et elle prendra des mesures

appropriées pour assurer la conformité aux lois sur la lutte contre le blanchiment d'argent applicables. Par conséquent, l'Organisation a des procédures pour réaliser des contrôles diligents relatifs à la lutte contre le blanchiment d'argent à l'égard des investissements et des désinvestissements et prendra de temps à autre les mesures qu'elle juge appropriées pour se conformer aux lois sur la lutte contre le blanchiment applicables.

5. RESPECT DU CODE

5.1 Certification

Tel qu'il est décrit au début du Code, tous les membres du personnel doivent être familiers avec son contenu et recevront un exemplaire du Code (ou un accès au format électronique du Code par l'intermédiaire du site Intranet de l'Organisation) au début de leur période d'emploi. À leur entrée en service au sein de l'Organisation et sur demande de temps à autre, les membres du personnel seront tenus de signer une reconnaissance concernant le Code, dans le format présenté à l'annexe B. Après ce processus, tous les membres du personnel devront se tenir au fait des changements apportés au fil du temps au Code et aux politiques connexes. Le personnel des échelons de direction doit également satisfaire aux exigences d'un processus de réattestation annuelle tel que déterminé par l'Organisation.

5.2 Tiers

Le Code s'appliquera également, lorsque cela est nécessaire et approprié, à des parties externes qui travaillent pour l'Organisation ou agissent au nom de l'Organisation, y compris, sans toutefois s'y limiter, les associés d'affaires, les partenaires, les mandataires, les intermédiaires, les représentants, les fournisseurs, les entrepreneurs, les fournisseurs de services tiers et les consultants (collectivement, les « tiers »). L'un des conseillers juridiques internes ou le chef de la direction des risques peut aider à déterminer si l'un ou l'autre de ces tiers doit être pré-qualifié et périodiquement certifié de nouveau afin d'assurer qu'il respectera le Code et qu'il est adéquatement qualifié pour opérer dans notre environnement.

5.3 Déclarations des infractions au Code

Le personnel d'Énergie Brookfield a l'obligation de respecter les normes d'éthique du Code. Si vous êtes témoin d'un comportement de la part d'un membre du personnel de l'Organisation ou d'un tiers qui, selon ce que vous croyez, est suspect ou contraire à l'éthique, ou qui pourrait constituer une infraction au Code, vous devez le déclarer sans délai. La déclaration d'une infraction à l'interne est importante pour l'Organisation, et est à la fois un devoir et un acte valorisé.

Énergie Brookfield prend toutes les déclarations au sérieux, et chaque déclaration reçue sera évaluée et, lorsque cela est nécessaire, une enquête appropriée sera menée. La confidentialité des infractions déclarées sera maintenue lorsque cela est possible, conformément au besoin de mener un examen adéquat et sous réserve des lois applicables.

Aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre d'une personne qui effectue une déclaration fondée sur des motifs raisonnables de croire, de bonne foi, qu'un membre du personnel ou un tiers a commis ou est sur le point de commettre un acte criminel ou une infraction au Code, à d'autres politiques et procédures de l'Organisation ou à toute loi applicable. Votre déclaration témoignera de votre bonne foi et de votre volonté de respecter le Code, mais elle ne vous exonère pas nécessairement (si vous êtes impliqué) et n'exonère pas nécessairement quiconque d'autre de l'infraction avérée ou suspectée au Code.

L'Organisation se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires à votre égard, pouvant aller jusqu'au licenciement motivé, si vous portez des accusations sans avoir des motifs raisonnables de croire, de bonne foi, à la

véracité et à l'exactitude de l'information ou si vous présentez sciemment de faux renseignements ou faites sciemment de fausses accusations. Avoir des « motifs raisonnables de croire » ne signifie pas que l'information que vous fournissez doit être exacte, mais que vous croyez raisonnablement fournir une information qui est conforme à la vérité et qui constitue la preuve d'au moins une possible infraction au Code. Si un employé croit qu'on a exercé des mesures de représailles injustes ou illégales à son égard, il est encouragé à effectuer une déclaration de la façon décrite ci-dessous.

Les déclarations doivent être faites en premier lieu au chef de la direction des risques, à l'un des conseillers juridiques internes dont le nom figure à l'annexe C ou à votre supérieur, qui s'assurera que l'information est traitée de façon appropriée et est portée à l'attention d'un niveau hiérarchique supérieur lorsque cela est nécessaire. Advenant que ce moyen ne semble pas approprié compte tenu de la nature ou du contenu de la déclaration, cette dernière doit être faite par l'entremise de la ligne téléphonique ou du site Web de signalement.

Veuillez consulter l'annexe C pour savoir comment joindre le chef de la direction des risques ou l'un des conseillers juridiques internes.

5.4 Canaux de signalement

La ligne téléphonique de signalement, qui est gérée par un tiers indépendant, The Network, permet à quiconque de signaler de façon anonyme un comportement présumé contraire à l'éthique, illégal ou dangereux, et ce, en anglais, en français, en portugais et dans d'autres langues. La ligne téléphonique de signalement est sans frais et disponible en tout temps. Des signalements anonymes peuvent également être effectués en ligne à l'aide du site Web de signalement éthique, également géré par The Network et disponible en tout temps dans les mêmes langues que la ligne téléphonique. Veuillez consulter l'annexe C pour obtenir les coordonnées des canaux de signalement.

5.5 Mesures disciplinaires pour les infractions au Code

Énergie Brookfield imposera des mesures disciplinaires aux personnes qui ont enfreint le Code ou d'autres politiques, d'une manière qui est juste et uniforme et qui reflète la nature et les faits propres à l'infraction. Toute personne assujettie à la présente politique qui enfreint la présente politique est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour cause et sans préavis. Une infraction au présent Code peut aussi constituer une infraction à certaines lois applicables. Si l'Organisation découvre une infraction à toute loi, elle peut référer la question aux autorités compétentes, ce qui pourrait entraîner des sanctions, des amendes, des peines d'emprisonnement ou l'engagement d'autres responsabilités.

ANNEXE A**LISTE DES PRINCIPALES POLITIQUES**

- Politique anti-pots-de-vin et anti-corruption
- Politique de divulgation
- Politique de délégation de pouvoir et d'engagement
- Politique en matière de santé, de sécurité, de sûreté et d'environnement
- Politique sur les conflits d'intérêts personnels
- Politique sur les transactions personnelles
- Politique de milieu de travail positif

ANNEXE B

ÉTAT DE CONFORMITÉ

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES
ÉTAT DE RECONNAISSANCE

Tous les administrateurs, dirigeants, employés, mandataires et tiers concernés doivent remplir cette déclaration de conformité ou l'attester par voie électronique, conformément aux instructions données par l'Organisation selon les besoins.

J'ai lu et je comprends le Code d'éthique et de conduite des affaires (le « Code ») de Brookfield Renewable Partners L.P. destiné au personnel et à certains tiers.

Je m'engage par la présente à respecter le Code, y compris ses dispositions relatives à la non-communication de renseignements pendant et après ma nomination ou mon emploi.

À ma connaissance, je ne suis impliqué dans aucune situation qui soit en conflit ou qui puisse apparaître comme étant en conflit avec le Code.

J'accepte également d'informer immédiatement l'Organisation, par l'un des moyens décrits au paragraphe 5.3 du Code, de tout changement susceptible d'avoir une incidence défavorable sur mon respect du Code.

Nom :		
	<i>(Veuillez écrire en lettres moulées)</i>	
Organisation :		
Poste :		
Succursale/Service :		
Emplacement :		
Date et signature :		
	<i>(mm/jj/aa)</i>	<i>(Signature)</i>

ANNEXE C

COORDONNÉES POUR L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

CONSEILLERS JURIDIQUES INTERNES

Jennifer Mazin	416-369-3369	jennifer.mazin@brookfield.com
Adrienne Moore	416-369-4912	adrienne.moore@brookfield.com
	416-369-6015	ronnie.ollo@brookfield.com
William Fyfe	416-369-2330	william.fyfe@brookfieldrenewable.com
Alexander Metz	646-992-2514	alexander.metz@brookfieldrenewable.com
Carlos Gustavo Andrioli	+55 (21) 2439 5156	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

CHEF DE LA DIRECTION DES RISQUES

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

LIGNE TÉLÉPHONIQUE DE SIGNALEMENT

Allemagne – 0800-182-1227	France – 0800-91-2964
Arabie saoudite – 800-850-1669	Hong Kong – 800967085
Australie – 1-800-957-963	Îles Caïmans – 800-337-1159
Barbade – 1-833-857-0140	Inde – 000 800 0502 237
Bermudes – 1-833-388-0833	Irlande – 1-800-849-310
Brésil – 0-800-550-0049	Japon – 0800-123-9234
Canada – 1-800-665-0831	Luxembourg – 80027819
Chili – 800914483	Mexique – 01800-436-0065
Chine – 86 21 8036 5429	Nouvelle-Zélande – 0800 450 194
Colombie – 01-800-5189736	Pérou – 0800 74879
Corée du Sud – 080-880-0303	Portugal – 800815087
Émirats arabes unis – 800 0120127	Qatar – 800-0249
Espagne – 900-751-347	Royaume-Uni et Irlande du Nord – 0800 652 6598
États-Unis – 1-770-613-6339	Singapour – 8004922253
	Suisse – 0800-225-163

En ligne (reste du monde) – www.brookfield.ethicspoint.com

En ligne (Chine, sauf Hong Kong) – <https://brookfield.whispli.com.cn/pages/renewables>

Remarque : Les types de déclarations pouvant être faites par l'entremise de la ligne téléphonique et le site Web de signalement peuvent être restreints par les lois locales applicables dans certains territoires. Veuillez communiquer avec The Network pour obtenir de plus amples renseignements sur ces restrictions.