



博枫可再生能源有限合伙

商业行为和道德准则

2026 年 4 月

首席执行官和首席财务官致辞

致博枫可再生能源公司全体董事、高级职员及雇员

作为一个有 120 年资产持有和运作历史的全球化公司，以最高道德标准进行业务运营是博枫可再生能源公司始终不变的承诺。这始终并仍然是我们的政策，我们的所有活动都应该极为诚实正直并完全符合各项法律和监管要求。

所附的《商业行为及道德准则》（简称“准则”）已得到我们董事会的批准。

准则不涵盖您在博枫可再生能源公司可能会遇到的每一种情况，这并不是它的目的。相反，准则规定了您务必遵守的基本原则和标准。同时也是指引博枫可再生能源公司其他政策的“路线图”，这将在特定议题上为您提供更多指南。

该准则规定了我们作为博枫可再生能源团队的一份子必须做出的承诺。我们恳请您仔细阅读。如有疑问，请将问题提交给您的主管或内部法律顾问。

感谢您一直以来对博枫可再生能源公司的奉献，以及您维护准则所规定的标准的决心。

诚挚地

（签名）Connor Teskey

Connor Teskey
首席执行官

（签名）Patrick Taylor

Patrick Taylor
首席财务官

我们是谁

博枫可再生能源公司是世界上最大的上市可再生能源企业之一，拥有超过 120 年的发电经验。我们直接投资于清洁能源资产，并与机构合作伙伴、合资伙伴一道、以及通过其他安排进行投资。对我们的投资者而言，我们为可再生能源提供稳定、优质、全球性的投资机会，并在投资者的总回报率方面保持良好记录。对于我们运营地区的居民来说，我们是值得信赖的社区合作伙伴和可靠的环境管理者。

我们约 5,870 名员工是我们持续成功的重要因素。我们非常重视他们的安全以及我们工作所在社区的安全。我们是我们运营资产的管理者，亦是他们所处的环境。我们认真对待这些责任并尊重当地社区。我们以诚实和正直的最高标准生活和工作，并期望所有与我们合作并代表我们的人都秉持同样的态度。

我们明白，我们公司所流露出来的文化与流经我们发电站的电力有相同之处。我们无法直接看到它，但却能通过它的影响感知到它。在我们的周遭，我们看到并感受到它的影响。如果我们采用正确的标准和保障措施审慎管理我们的文化，其将有能力切实改善人们的生活。因此，我们努力瞄准一切所作所为的最高标准，如此才能增加价值并真正发挥作用。

随附的商业行为和道德准则规定了我们为自己制定的商业行为和道德标准。尽管没有一份文件能够解决所有情况，但本文为我们在代表博枫可再生能源公司产生的决策和行为时提供了一个框架。

1. 准则的应用与沟通

1.1 准则适用于谁

本商业行为和道德准则（本“准则”）适用于博枫可再生能源有限合伙、其普通合伙人、博枫可再生能源公司、博枫可再生能源控股公司及上述各实体的所有受控子公司（统称为“博枫可再生能源”、“我们”、“我们的”或“本组织”）的所有董事、高级职员、雇员和临时工¹（统称为“员工”），除非该等受控子公司已采用其自己的、与本准则规定相一致的商业行为和道德准则。

本准则是我们代表本公司开展的所有活动的基石，是对事情的正确性有疑问时的参照。特别是对于新员工来说，它应该是您阅读关于本公司的第一件事，这将构成您与我们合作的基本理念。

1.2 准则和相关政策

本准则是我们业务文化和运营，以及治理结构的重要组成部分，是业务流程的基础，并与我们所做的所有工作相关。我们已采用本准则及相关政策和程序，以维护我们的文化，并确保遵守适用于我们业务活动的法律和监管要求。我们期望并要求您遵守本准则（以及不时更新和/或被取代的相关政策和程序）的文字和精神。本准则提及了我们的具体政策和实践，在这些政策和实践中可以找到本准则在高层次涵盖的具体问题的更多细节。这些政策（通过提及的方式纳入本准则中）的清单可以在附录 A 中找到。我们邀请所有在全球范围内与我们合作的人员阅读本准则和相关政策，了解我们希望的合作的方式，以及您在业务中代表我们的方式。

¹ 就本准则而言，“临时工”包括在我们的场所工作的非全职员工以及顾问和承包商等。聘用临时工的业务组负责确保该临时工证明其承诺遵守本准则。

1.3 最新准则跟进

我们在一个独特、多元，以及不断变化的环境中运营。虽然我们的核心理念和价值观不会改变，但业务和运营的一些因素可能出现变化，因此，准则需要定期进行更新。我们的人员应该定期跟进最新准则，了解公司对他们的期许。准则合规是强制性义务，而违规后果可能十分严重。更多细节请见下文第 5 节。

1.4 寻求建议

对于准则的解读或适用存在疑惑时，您应当与您的主管或附录 C 列明的内部法律顾问或首席风险官沟通。

1.5 违规汇报

如果你怀疑或了解到存在准则违规行为，必须向首席风险官、内部法律顾问（如附件 C 所列）、主管或通过道德举报热线或网站（下文 5.3-5.4 节）进行汇报。

2. 商业道德和实践

2.1. 道德标准

博枫可再生能源公司要求员工做到诚实、正直和最高的道德和伦理标准。我们希望本公司的领导人在任何时候都能清楚地表明这些标准，并且为他们所做的一切提供一个良好的榜样。通过这种方式展现领导力将加强商业道德和实践，并促进鼓励员工的企业文化。这些行为标准适用于我们所做的与本公司及其商业事务有关的所有事情。

2.2. 个人和专业行为

请务必牢记，我们的个人和专业行为应该与本公司的公众形象保持一致并有利于加强其形象。在所有的个人交往和业务交往中，您务必适用良好的判断，无论是在您在本公司的职责范围以内还是以外，只要此等交往与本公司相关、有联系或可能影响本公司。在工作中和工作之外，您都应当避免做出可能损害本公司声誉、以及可能破坏您与本组织之间信任关系的行为。这包括在使用电子邮件、互联网、社交媒体等方面的合理、专业行为。更多详情请参阅《个人利益冲突和披露政策》。

2.3. 电子沟通

涉及电子、书面通信的所有业务事项必须在本公司电子邮件系统和/或本公司提供和批准作此类用途的其他系统进行。必须由本公司内部信息技术组为您的设备安装这些系统。在任何时候，您都必须以适当和专业的方式使用您的电子邮箱、互联网、电话和其他通讯方式。虽然我们理解为了个人目的而有限地使用这些工具的必要性，但过多使用或使您从工作中分心。与商业活动有关的电子通信不得通过未经特别批准用于商业活动的电子通信系统进行，此等其他系统包括（但不限于）个人电子邮件帐户、个人短信、未经批准的聊天论坛和社交媒体。

使用生成式人工智能工具（如 ChatGPT、Copilot 或同类技术）时必须保持审慎。除非已明确获准在内部使用，否则严禁将保密信息、专有信息、个人信息或非公开信息输入此类工具。工具生成的任何输出内容，均须审核其准确性与适当性。员工仍需对使用此类工具生成的所有工作成果承担责任。

员工不应将商业信息通过电子邮件发送到其个人电子邮件帐户，也不得在其个人计算机或其他非工作电子设备上保留商业信息的副本。使用组织提供的技术（如计算机、手机和语音邮件）时，您不应认为您发送或接收的信息是私密的。您的活动可能会受到监控，以确保这些资源得到适当使用并符合本组织的政策和法律法规。

员工在使用本公司的电子邮件系统、其他系统和设备时应小心，以确保没有病毒、“特洛伊木马”或类似项目被引入（包括通过点击钓鱼邮件中的链接而引入）系统或设备。打开未知来源的垃圾邮件或看似可疑的电子邮件时，应该特别小心。警惕社会工程学手段（包括电子邮件钓鱼攻击、语音钓鱼攻击、短信钓鱼攻击），此类手段可能利用您的信任骗取信息，危害本公司安全。不确定电子邮件或通讯的来源或怀疑您的 IT 装置/设备有病毒时，立即告知 IT 部门。如果您在工作场所以外的地方使用我们的 IT 装置/设备，您必须特别警惕，并采取我们可能不时要求的预防措施，防止病毒传入或损害系统安全。系统中包含机密信息并受数据保护法规约束。

本公司的社交媒体政策是，除非您获得明确授权，否则严禁在任何社交媒体论坛上对本公司、其客户和合作伙伴及其证券、投资和其他业务事宜进行评论、公布或讨论，包括但不限于社交网络、聊天室、维基、虚拟世界和博客（统称为“社交媒体”）。当您参与在线活动时，您代表的是本公司，您必须确保您在网络上的行为（包括在社交媒体上的行为）是适当的并且符合我们的价值观。

2.4. 诚信指南

大多数情况下，诚实和正直将引领着我们的决策和行动，但本准则和政策框架无法涵盖所有您可能面临的情况或困境。当您在工作岗位，或本公司中的道德作为或无作为存在不确定时，请始终以本公司的最佳利益出发，并问自己以下几个问题：

- 是否合法？
- 是否与组织最佳利益相冲突？
- 如果您的行为被公之于众，您是否会感到难堪？
- 您是否有个人利益可能与组织利益相冲突？

如果您对上述问题的回答为“是”，则应该考虑您的计划行动是否合适，并应向附录 C 列明的内部法律顾问或主管寻求建议。

任何关于潜在或疑似的不道德、不专业、违法、欺诈或其他可疑行动必须根据下文第 5.3 节进行汇报。

2.5. 利益冲突

应避免或解决利益冲突，因为它们会损害我们为本公司的最佳利益行事的能力。当一个人的私人利益使其有意或无意地倾向于或似乎倾向于以不符合本公司利益的方式行事时，就会产生利益冲突。如果您参与的任何活动妨碍您正确履行对本公司的职责，或可能造成影响您客观、有效和为本公司的最佳利益行事的能力的情况，则您可能存在利益冲突。在本公司的《个人利益冲突政策》中可以找到潜在的利益冲突以及如何解决这些利益冲突的更多细节和例子。我们希望所有人员都将以诚实和道德的方式行事，并以本公司的最佳利益为出发点，避免在其个人和职业关系中存在实际和可察觉的利益冲突，其中包括与本公司的业务竞争。虽然我们尊重您管理个人事务和投资的权利，不希望侵犯您的个人生活，但您应该在任何商业交易中将本公司的利益置于个人利益之前。

“其他商业活动”，也称为“OBA”，包括在本公司角色范围之外的任何商业活动，包括作为雇员、独立承包商、独资经营者、董事或其他商业组织的合作伙伴的任何活动，无论是否涉及薪酬偿付。在接揽其他

商业活动之前，人员必须获得首席执行官和本公司内部法律顾问的批准。本公司的董事在接揽其他商业活动之前必须通知董事会主席。

在符合任何当地监管要求的情况下，在慈善机构或与本公司无关的小型私营家族控股公司的董事会任职无需事先批准。为了进一步明确，在家族控股公司（个人商务的延伸）的董事会任职无需批准；但是在具有重要业务的私营经营业务的董事会任职时需要获得事先批准。如果您对是否需要获得批准有疑问，请咨询本公司的内部法律顾问。

2.6. 公平交易

我们必须始终公平地对待本公司的证券持有人、合作伙伴、客户、顾客、供应商和人员，不得通过非法或不道德的行为、操纵、隐瞒、滥用、不正当使用机密信息、歪曲事实或任何其他不公平交易行为获得不公平的优势。

2.7. 保护本公司的财产和资产

我们是博枫可再生能源资产和资源的管理者，必须始终保护这些资源，防止其损失、损坏、被盗、滥用或浪费，并且不得做出任何可能损害这些资源的行为。本公司的财产和资产只能用于本公司业务，不得用于谋取私利或他人利益。这不仅包括我们的发电资产和其他有形物品，如办公用品、家具、计算机和信息技术设备，还包括无形资产，例如，本公司的名称、标识、信笺、知识产权、应用程序和其他专有资产。同样，本公司的资产不得用于非法目的。如果您意识到任何此类不正当使用，必须按照第 5.3 节中列出的流程进行举报。另外，您不应该期望您使用本组织的信息技术是私密的，因为我们可以随时监控任何和所有活动，以确保这些资产的正确使用。

2.8. 保护有关博枫可再生能源的机密信息

我们的信息和记录也是宝贵的企业资产，必须妥善管理并保密。我们都必须采取措施保护本公司的专有和机密信息以及其他人的类似信息，不管是第三方还是我们的员工，特别是很多情况下有合同或法定的保密机制。机密信息包括但不限于重大非公开信息、所有机密备忘录、笔记、清单、记录和您拥有的其他文件，包括硬拷贝和软拷贝。我们的披露政策概述了机密信息维护和组织机密信息披露控制的具体指导方针，包括与媒体或公众沟通的规则。

本公司收集公司内外个人的个人数据，我们在正常业务过程中有法律依据这样做。个人数据包括敏感的个人、医疗和财务信息。我们应采取一切合理措施，只在我们需要保留的期间内持有该等个人数据。

个人数据的收集和使用受各种法律和监管要求的约束。您必须采取所有合理步骤，确保对个人数据予以保密并且只有本公司中需要了解此信息以履行其职责的个人才能访问个人数据。此外，如果企业有必要向第三方披露个人数据（例如，以便第三方可以向本公司提供服务），那么您必须确保此类数据传输符合适用的法律和监管要求。这可能包括确保第三方遵守包含保密义务以及根据我们经营所在或拥有客户或投资者的某些司法管辖区的数据保护法必须包括其他义务的书面协议。在所有其他情况下，您只能根据法律或监管要求披露个人数据。

本组织高度重视应对网络安全风险，定期开展网络钓鱼模拟演练。本组织实施与模拟演练失败相关的惩戒规程，其实施由本公司自行决定。这些规程包括对连续失败处以逐步严厉的惩罚和其他措施。这些措施可能包括以下任何一项或全部：将违规行为告知您的主管；指定额外的强制性网络安全培训（现场和在线）；书面批评；减少或取消年度奖金和/或其他酌情发放的奖励；以及终止雇佣关系。

2.9. 运营的社会许可

我们的运营取决于当地社区的支持，以及我们所拥有和经营资产的其他利益相关方网络。我们整体的活动有助于形成这些社区的信任、看法和意见，并通过确立我们的信誉来赢得他们的信任。这种信誉和正当性通常是逐个站点开发的，且不是永久的，因为意见会根据我们的行动而改变。与我们经营和开发项目的社区建立强有力的伙伴关系对本公司的成功至关重要。此外，我们发展战略的一个关键要素，是在过程早期阶段即让公众和利益相关者参与，包括任何土著社区。

我们期望所有人员能随时采取行动，增强这种信誉和信任，从而确保我们的经营业务或成功开展项目的社会许可得以维持和加强。

2.10. 财务和业务记录

确保准确完整的财务和业务记录对我们的业务至关重要。本公司的账簿和记录必须及时准确地反映本公司的所有交易的合理细节，以便编制准确的财务报表。此外，我们有责任确保公开披露我们的信息是真实准确的。《披露政策》制定了有关公开披露的标准。我们还必须遵守任何文件保留政策以及与文件保留有关的法律和监管要求，特别是在与诉讼相关的强制法律保留的情况下。关于文件的保留，本公司的各项政策中均有涉及。如果对其应用有疑问，应向附录 C 所列的首席风险官、内部法律顾问或您的主管寻求建议。

3. 积极的工作环境

3.1 我们的工作环境

本公司提供了一个充满活力的工作环境，培养了一个强大的团队方法来取得成果。我们鼓励团队成员之间公开透明的沟通，共同努力实现本公司的业务目标，并重视那些对我们的共同成就超越任何个人成就表现出坚定承诺地人。这需要在与本公司更层级中以谦逊、胜任、尊重的方式行事，以促进不同意见和想法的交流。

问责制是我们文化的一个关键特征。我们重视那些将工作作为己任、通过满足业务需求的实际方法来推动结果的人。我们努力创造一个让员工能高效、灵活的工作环境。

本公司始终把安全放在第一位，高度重视我们的工作环境和文化。我们不断努力实现卓越的安全性、治安性和环保性，并成为事故预防和安全风险管理的行业领导者。安全和我们的表现管理是一项共同的责任，并扩展到我们所有的人员。我们还致力于成为一名优秀的企业公民，在管理成功的业务中保持可持续发展的领导地位。我们每天都有共同的责任来生活、维护我们的价值观。

本公司的总体目标是提供一个让人们认为他们可以充分参与到业务成功中的工作环境，而其贡献将得到认可。这使我们能够吸引和留住本公司最优秀的人才。我们在全球组织中共享的文化和价值观使我们凝聚在一起，而这正是我们成功的基础。

3.2 歧视与骚扰零容忍

本公司对工作场所暴力、歧视、骚扰和欺凌采取零容忍态度。更多细节请参阅我们的积极工作环境政策。如果有任何迹象表明这种行为正在发生，必须根据第 5.3 节规定的程序进行举报。此外，我们不会容忍对歧视或骚扰的任何善意举报或任何性质的举报的报复，或与协助举报调查的人的报复。

我们致力于以合乎道德和负责任的方式经营业务，包括以尊重和支持保护人权的方式开展活动，包括但不限于：

- a. 遵照领先的健康和安全实践运营，以支持实现零严重安全事故的目标；
- b. 努力确保将我们开展运营的社区的利益、安全和福祉纳入我们的业务决策；
- c. 消除就业歧视；
- d. 禁止使用童工和强迫劳动；以及
- e. 消除工作场所的骚扰和身体或精神虐待。

我们努力将这些标准纳入我们所有的核心业务活动中，包括培训、沟通、合同和适当的尽职调查程序。这些互动延伸到与我们的主要供应商和合作伙伴的互动。

3.3 设定基调

我们的文化和价值观来源于我们领导人设立的方向和榜样，这将渗透到整个公司。所有人员都应该在我们所做的一切事情上与本公司的价值观保持一致。本公司对具有主人翁精神的员工，以及以其自信、实用的决策推动成功结果的人员给予认可。领导人打造强大团队、激发信心、促进尊重，而我们则从这些领导者身上获得指导；公司将推崇和奖励这些优点。我们期望我们的领导者始终以道德行事、以身作则，以谦逊的态度展示我们的企业价值观，并始终将我们共同的成功置于个人成就之上。

3.4 世界水平的安全文化

我们致力于保护我们的员工和所有访问我们设施的人员。我们达到并经常超越法律和监管要求以及行业标准。我们的惯例已在我们的《健康和安全管理政策》以及《健康、安全、安保和环境政策》中制定。遵守此类政策、做法和框架是强制性的，而我们也不断努力实现卓越的安全管理，成为防范高风险事件的行业领导者。我们的安全文化建立在以下原则之上：

- 我们关心所有访问我们资产的人的安全；
- 我们认为安全管理和绩效是一项共同的责任；
- 我们相信每一次事故都应该是可预防的，力求提高透明度并不断提高成效；以及
- 我们使用一个与所有业务实践相结合的管理系统，并更加关注：
 - 实现零个高风险安全事件；
 - 更多使用障碍来防止严重安全事件；和
 - 积极和不断提高成效。

3.5 企业社会责任

我们是我们运营和开发项目所在社区的积极合作伙伴。我们致力于了解、尽可能消减并管理与我们的运营和活动相关的潜在环境影响和公共安全危害。我们努力保护和加强我们资产附近的生态系统，并在受到我们活动影响的社区中成为强大的企业存在感，同时管理成功和可持续的业务。

我们在敏感的环境中运营，如河流系统，因此在不断努力减少和减轻运营可能产生的影响和风险。我们的商业原则反映了本公司对可持续发展的承诺；它推动我们的业务模式、衡量我们的业绩，并确保我们采取全面综合的方式向利益相关方交付成果。

我们的环保成效是构成我们社会许可的一部分；所有运营决策都包含环境因素，并将确定和报告相关风险。我们还考虑到利益相关方的期望，特别是业务可能对社区产生的影响。我们回馈我们生活和工作的社区，努力维护和提高我们作为一个优秀企业公民的声誉。

3.6 可持续发展管理

我们的可持续发展原则贯穿于我们的运营，对于建立弹性业务和为我们的投资者和其他利益相关者创造长期价值不可或缺。这些原则包括：

- 环境管理：作为全球最大的可再生能源开发与运营企业之一，我们提供清洁能源解决方案，助力全球能源转型。
 - 支持向低碳经济转型，力争 2050 年或之前实现温室气体净零排放；
 - 通过减少排放及在公司运营中应用减缓层级措施，最大限度降低对环境的影响；
 - 以负责任的方式管理水资源与废弃物，推动全资产循环经济发展；
 - 提供清洁能源，助力向低碳经济转型。
- 员工福祉和安全：
 - 在尊重人权、重视多样性和对工作场所歧视、暴力或骚扰零容忍的基础上，营造积极的工作环境；
 - 遵照领先的健康和安全实践运营，以支持实现零高风险事故的目标。
- 良好的治理实践：
 - 按照本准则开展业务活动，以最高的道德标准运营；
 - 通过透明度和积极互动维持良好的利益相关者关系；
 - 依据公司《人权政策》尊重人权。
- 社区参与：
 - 以积极主动和透明的方式与运营所在地社区保持沟通；
 - 将社区所需考虑的因素纳入项目规划与决策流程；
 - 通过社区投资、志愿服务及合作项目，支持当地经济和社会发展。

4. 遵守法律、法规和政策

4.1 一般原则

本公司的所有员工都应当了解并遵守适用于其职位的所有法律、规则和法规（统称为“法律”）。本公司的许多活动都受到特定、复杂和不断变化的法律制约。所有员工必须尽一切合理努力，了解与其职位相关的、将影响组织活动的法律知识，并在遵守法律方面尽职尽责。

如果本准则（和本公司的其他政策）与法律之间存在任何实际或明显的冲突，则应以法律为准。如果对任何法律或政策的适用性或解释有任何疑问，您应该听取主管或附录 C 中所列的内部法律顾问的意见。

4.2 适用法律的范围、监管、合规与治理

作为一家全球性组织，博枫可再生能源公司在各法律管辖区和监管环境中运作。这意味着我们有义务严格遵守适用于我们所在地区的所有法律。除了地理范围外，我们业务的性质也使我们面临着不同类型的法律，一些是通用的，一些是针对我们行业的。例如，鉴于许多国家对可靠和可信赖的电力的重视，政府已经实施了具体法律，建立了监管机构，以更好地管理能源行业。因此，我们这类企业需要遵守能源行业特有的法律，以及这些监管机构实施的规则。

此外，由于本公司的合同和协议管理着我们的业务关系，因此我们制定了授权政策，以确保由本公司签署的任何合同、承诺的资金，或运营支出具有相应的批准层级。因此，代表本公司签订合同或承诺的人员必须获得适当的授权，包括通过内部法律审查。

公司必须遵守其运营所在司法辖区的适用经济制裁法律。员工不得参与涉及受制裁国家/地区、个人或实体的交易，如有任何不确定情形，应咨询内部法律顾问。

4.3 市场规则和商业义务

我们在有些运营地建立了电力营销小组，负责销售我们资产产生的能源和相关产品，包括可再生能源属性。本公司的主要营销策略旨在实现稳定的现金流。这主要通过达成长期电力销售协议来实现。我们的义务在这些售电协议中有明确规定，强制要求遵守这些协议的条款，并接受相关法律的约束。

未签订合约的电力资源将不定期在短期市场上出售，但须遵守本公司适用于这些活动和市场的风险管理政策。强制要求遵守这些政策。

4.4 操作规则、规定和许可证

除了能源交易业务的市场规则外，我们的业务还受到一系列复杂的法律管制，这些法律将电力的生成、传输和分配的运作框架化。博枫可再生能源人员必须严格遵守所有这些法律。

本公司拥有和运营的电力设施通常需要在每个管辖范围内进行许可证颁发程序。营运团队必须了解许可证和执照的工作知识，并遵守其条款。

4.5 证券法律和内幕交易

博枫可再生能源公司的有限合伙单位在多伦多和纽约证券交易所均有上市交易。本公司受证券立法以及公开披露信息的法律和监管要求的约束，包括内幕交易法（影响本组织在某些情况下交易证券的能力）。人员应该严格遵守与其岗位职责相关的这些法律。必须按照第 5.3 节中概述的流程，报告可疑违法情况。有关内幕交易和提示的进一步信息和义务可参考本公司的《披露政策》和《个人交易政策》。

4.6 反贿赂和反腐败

博枫可再生能源公司严格禁止任何形式的贿赂和/或腐败行为，我们在所有经营的国家都受到各种关于贿赂和腐败的法律约束。近年来，监管机构针对商业交易中的贿赂颁布了更严格的法律，特别是涉及公共或政府官员的贿赂。遵守这些法律是强制性的，并符合我们诚实和诚信交易的承诺。

鉴于我们业务的性质以及受监管的运营能源环境，我们确实有与各政府机构及其代表定期接触。因此，为确保我们遵守相关法律，本公司采取了反贿赂和反腐败政策，提供有关 i) 禁止和防止贿赂和腐败的具体信息，ii) 与公职人员的接触情况，iii) 续用承包商和供应商时的尽职调查步骤，iv) 赠与或接受礼物，v) 处理政治和慈善捐赠的方式，vi) 准确完整记录所有交易的要求，以及 vii) 其他重要事项。

4.7 反洗钱

本公司坚决致力于防止我们的业务被用于洗钱、资助恐怖主义或其他犯罪活动，并采取适当的行动遵守适用的反洗钱法律。因此，本组织制定了对投资和撤资进行反洗钱尽职调查的程序，并将不时采取其认为适当的行动，以遵守适用的反洗钱法律。

5. 遵守本准则

5.1 认证

正如本准则文首所述，所有人员必须熟悉其内容，并在开始工作时获得本准则副本（或通过本公司内网以电子方式进行访问）。在加入本公司时，根据附录 B 的要求，工作人员将被要求签署一份关于准则的确认函。除此之外，所有人员都必须及时了解准则和相关政策的变化。管理层人员还必须符合本公司确定的年度再认证流程的要求。

5.2 第三方

本准则还将适用于必要和适当的为本公司或代表本公司工作的外部各方，包括但不限于商业伙伴、合作伙伴、代理人、中介机构、代表、供应商、承包商、第三方服务提供商和顾问（统称“第三方”）。内部法律顾问或首席风险官可协助确定是否应要求任何此类第三方进行资格预审并定期重新进行认证，以确保他们将遵守该准则，且有资格在我们的环境中运营。

5.3 准则违反举报

博枫可再生能源公司的员工有义务遵守本准则中的道德标准。如果您目睹本公司员工或第三方的任何可疑或不道德的行为，或可能违反本准则的行为，您必须及时报告。内部报告体系对于本公司十分重要，我们鼓励并重视这些报告。

博枫可再生能源公司将认真对待所有举报，并对收到的每份报告进行评估，在必要时进行适当的调查。可能会保留所报告的侵权行为的机密性，以满足适当审查的需要，并符合相关法律。

如果是基于合理和善意的出发点，确实相信任何员工或任何第三方的成员已经参与或即将参与违法犯罪行动，或违反准则、本公司其他政策和流程、或任何 相关法律的行为，则不会对任何举报人进行报复。您的举报将被视为对准则的诚实守信，但并不一定会豁免您（如果您涉及参与）或其他任何违反或涉嫌违反准则的人的责任。

如果您提出不诚实指控、对信息的真实性和准确性并未持有合理的信念，或者故意提供虚假信息或诬告，本组织保留对您进行处分权利，最严重的包括有因终止雇佣关系。“合理的信念”并不意味着您提供的信息必须是正确的，但这确实意味着您必须合理地认为信息是真实的，并且证明可能违反了本准则。如果员工认为他们遭到了不公平的或非法的报复，则鼓励按照下文进行汇报。

报告应首先提交给附录 C 中列名的首席风险官、内部法律顾问或您的主管，他们将确保信息得到妥善处理并在必要时采取进一步行动。如果由于报告的性质或内容使这一流程不构成合适的渠道，则应该向道德举报热线或网站进行汇报。

请参阅附录 C，了解首席风险官或内部法律顾问的联系方式。

5.4 道德举报渠道

道德举报热线由独立第三方 The Network 管理，并允许任何人全天候以英文、法文、葡萄牙文和其他语言匿名举报可疑的不道德、非法或不安全行为。匿名举报也可以使用道德举报网站在线上进行，该网站也由 The Network 管理，并且可以全天候用与电话线路相同的语言进行汇报。请参阅附录 C 以了解道德举报渠道的详细联系信息。

5.5 违反准则的惩戒性措施

博枫可再生能源公司将对违反本准则或其他政策的个人采取公平、一致、反映违规行为性质和事实的惩罚。违反准则的人员可能会面临惩戒性措施，包括立即以“有正当理由”的方式终止雇佣。违反准则也可能违反某些法律。一旦被组织发现存在违法行为，可能会将此事提交给有关当局，从而可能导致处罚、罚款、监禁和其他责任。

附录 A

主要政策清单

- 《反贿赂和反腐败政策》
- 《披露政策》
- 《授权和承诺政策》
- 《健康、安全、安保和环境政策》
- 《个人利益冲突政策》
- 《个人交易政策》
- 《积极的工作环境政策》

附录 B

合规声明

商业行为和道德准则 合规声明

所有董事、高级职员、员工、相关代理人 and 第三方必须填写本合规声明或按照公司不时发出的指示以电子方式证明。

本人已阅读并理解了针对博枫可再生能源有限合伙（以下简称“本公司”）的人员和特定第三方的商业行为和道德准则（以下简称“本准则”）。

本人谨此同意遵守本准则，包括在任职或受雇期间及之后不得披露信息的规定。

据本人所知，本人不存在任何与本准则相冲突或看似相冲突的情况。

本人还同意在发生任何可能对本人遵守本准则产生不利影响的变化时，立即以本准则第 5.3 条所列的方法之一通知公司。

姓名:		
	姓名: (正楷)	
组织:		
职务:		
分支机构/部门:		
地点:		
日期/签名:	日期	(签名)

附录 C

政策联络信息

内部法律顾问

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

首席风险官

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

道德举报热线:

澳大利亚- 1800-957-963	日本- 0800-123-9234
巴巴多斯- 1-833-857-0140	卢森堡- 800-27-819
百慕大- 1-833-388-0833	墨西哥- 01800-436-0065
巴西 - 0800-550-0049	新西兰- 0800-450-194
加拿大- 1-800-665-0831	秘鲁- 0800-74879
开曼群岛 - 800-337-1159	葡萄牙- 800-815-087
智利 - 800-91-4483	卡塔尔- 800-0249
中国- 86 21 8036 5429	沙特阿拉伯 - 800-850-1669
哥伦比亚- 01-800-5189736	新加坡- 800-492-2253
法国- 0800-91-2964	韩国- 080-880-0303
德国- 0800-182-1227	西班牙 - 900-751-347
香港- 800-967-085	瑞士- 0800-225-163
印度- 000-800-0502-237	阿联酋- 800-012-0127
爱尔兰- 1800-849-310	英国和北爱尔兰 - 0800-652-6598
	美国- 1-770-613-6339

在线（世界其他地区）- www.brookfield.ethicspoint.com

在线（中国，香港除外）- <https://brookfield.whispli.com.cn/pages/renewables>

注：根据相关的当地法律，可以在道德举报热线和网站上进行举报的类型可能会受到某些司法管辖区的限制。请联系 The Network 了解有关此类限制的更多详情。