

NORTHLAND POWER INC.

内部告発者に関する方針

1.0 目的および対象

Northland Power Inc.およびその関連会社（以下、「当社」または「Northland」といいます）は、事業の遂行方法において最高水準の倫理と誠実さを追求し、そのコア・バリュー（中核となる価値観）を維持することを自らの責務としています。Northland の企業行動・倫理規範（以下、「規範」といいます）は、Northland とその関連会社の従業員、役員、取締役、コンサルタント、請負業者、サプライヤー（以下、「代表者」と総称します）すべてに規範を遵守することを求めており、規範に違反する行為を深刻に受け止めます。この内部告発者に関する方針（以下、「本方針」といいます）は、Northland が不適切な行為や行動に対処し、是正できるように、代表者が社内で深刻な懸念を提起することを奨励し、可能にすることを目的としています。Northland の規範に対する違反の疑いや、Northland の事業に適用される法律や規制に対する違反の疑いについて、懸念事項を報告することは、すべての代表者の責任です。

万が一違反行為が発生した場合、故意か否かに関わらず、Northland は調査を行い、該当する場合には、Northland がそうした違反行為に対処するために取った是正措置も含め、関連する規制機関および/または専門機関に報告する責任と責務があります。

本方針は、Northland のすべての代表者に適用されます。規範、Northland の諸方針、適用される法律、規則、および/または規制への違反が判明した場合、またはその疑いがある場合、ならびに詐欺、不正行為、有害な行為、および/または非倫理的行動などが疑われる行為について、代表者が報告するための手順を定めています。

定義：

制定条項	定義
ホットライン	独立した第三者機関である EQS Integrity Line が運営する Northland の匿名通報ホットライン。
代表者	Northland とその関連会社のすべての従業員、役員、取締役、コンサルタント、請負業者、サプライヤー。
報告	報告すべき行為に関する個人からの告発。

報告すべき行為	Northland の企業行動・倫理規範、適用される法律、規則、および/または規制に対する既知の違反行為またはその疑いのある行為、および詐欺、不正行為、有害な行為、および/または非倫理的行動の疑われる行為のすべて。報告すべき行為の例は、本方針の 2.0 項に記載されています。
内部告発者	不正、違法、詐欺、または有害な行為に関連し、報告手続きを通じて報告をする個人を指します。
内部告発委員会	内部告発委員会は、ホットラインからの報告を受け、報告の予備評価を行い、正式な調査を監督し、Northland の監査委員会と取締役会に報告する責任を負っています。 Northland の内部告発委員会は、当社の最高法務責任者、最高人事責任者、最高財務責任者で構成されています。内部告発委員会は、特定の業務を、それぞれの法務、人事、財務部門内の信頼できる代理人に委任することができます。

2.0 報告すべき行為

代表者は、以下を例とする行為（本方針で定義された「報告すべき行為」）に関する報告（以下、「報告」といいます）を行うことができます。

- (a) Northland の財務記録の作成、評価、審査または監査における疑わしい会計、詐欺または故意の誤り、および内部統制ならびに監査に関する事項。これには、内部統制の回避もしくは回避の試み、または Northland の会計方針もしくは内部統制方針の違反に相当すると考えられる事項が含まれます。
- (b) 代表者、Northland に代わってサービスまたは行動を行う第三者、および/または一般市民の健康や安全に対する、職場での嫌がらせ、暴力、差別などの重大な脅威または危害を伴ういかなる事柄も対象となります。
- (c) 代表者が、詐欺、贈収賄、不正行為、その他非倫理的または腐敗行為を目撃した、またはそうした行為を行うよう求められていると確信する状況。
- (d) 規範もしくは贈収賄防止・腐敗防止の方針、または適用される法律、規則および/または規制に対するその他の実際の違反、違反の可能性、または疑いのある行為。

3.0 報告義務

本方針に従って、Northland のすべての代表者は、規範の既知の違反もしくは違反の疑い、または Northland の事業を管理する法律や規制への違反の疑いを、適時に報告する責任を負っています。

本方針に従って報告を行う代表者は、正直かつ誠実に、開示する情報を確信するに足りる合理的な根拠を持って報告する必要があります。軽薄な、根拠のない、悪意のある、または故意の虚偽であることが証明された申し立ては、規範自体の違反とみなされ、懲戒処分の対象となります。

4.0 内部告発者保護

本方針に基づき報告を行った結果、差別、報復、ハラスメント、または雇用上の不利益を受けたと確信する個人は、できるだけ早く上司、人事チームのメンバー、または最高法務責任者に知らせる必要があります。

Northland は、社員が誠実に行動し、虚偽の告発をしないことを求めます。故意または無謀に誠意のない発言または開示を行った個人は、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。本方針に従って報告を行う従業員は、Northland の一般的な職務遂行基準に従うことが求められ、今後もそうあり続けます。したがって、正当な雇用上の不利益措置がとられたあるいはとられようとしている個人が、本方針を会社の合法的な行動に対する弁護として利用することは禁じられています。

5.0 報告手順

5.1 一般規定

本方針に従って報告を行う代表者は、名前、日付、場所、起こった出来事など、報告すべき行為をできるだけ詳細に記述し、報告すべき行為に関連し得るあらゆる補足資料または証拠も添えて提出しなければなりません。報告は、代表者が苦情に関する事柄を知り次第、速やかに行うものとします。

代表者が報告すべき行為を報告するために利用できる手続きがいくつかあり、以下に詳しく説明されています。

- **手続き 1 – 管理者への報告**

Northland は、従業員にとって重要な事柄について、オープンなコミュニケーションと話し合いを重視し、従業員が質問、懸念、提案、苦情を管理者と共有することを奨励します。

管理者のチーム員から報告書が提出され、その問題が管理者の責任範囲内にある場合、管理者は、必要に応じて社内のサポートを受けながら、懸念や申し立てを可能な限り解決するよう努めなければなりません。

ただし、報告が以下のいずれかに該当する場合、管理者は報告者の匿名性に影響を与えずに通報を行うことができる内部告発者ホットラインに報告を行う必要があります。

- 第三者（サプライヤーやコンサルタントなど）から報告書が提出された場合、または、
- 報告内容に、詐欺、贈収賄、または反競争的行為の申し立てが関与する場合、または、
- 報告内容に上級管理職（取締役および執行役員）が関与する場合、または、
- 管理者の責任範囲外の従業員、個人、または事柄が報告内容に関与する場合。

この場合、管理者は内部告発者に以下のことを通知する必要があります。

- 報告書が管理者によって解決されず、内部告発のプロセスを通じて対処される必要があること。および、
- 内部告発者は、下の 5.2 項に定めるプロセスに従い、内部告発委員会のメンバーまたは調査官から連絡を受ける場合があります。

従業員が上司に報告すべき行為を報告しにくい場合、または上司が報告すべき行為に適切に対応していないと代表者が考える場合、従業員は報告手続き 2 の利用を検討することができます。

• **手続き 2 – 匿名通報ホットライン**

代表者は、ホットラインを通じて報告できます。ホットラインを通じて通報することにより、代表者は匿名で報告すべき行為を報告および相談することができます。

代表者は、母国語で報告書を提出することができます。ホットラインでは、英語、中国語（繁体字）、中国語（北京語）、オランダ語、フランス語、ドイツ語、日本語、韓国語、スペイン語での対応が可能です。

Northland 社外の代表者（つまり、Northland の取締役、執行役員または従業員ではない代表者）は、ホットラインを通じてのみ報告できます。

ホットラインでの報告は、代表者の所在地にかかわらず、以下の方法で行うことができます。

電話での口頭の報告

フリーダイヤルで、以下の地域で利用可能です。

+1 8336664256 (アメリカ)

+49 8001811518 (ヨーロッパとアジア)

安全なオンラインポータルサイト

<https://northlandpower.integrityline.com/>

郵送

CONFIDENTIAL

Northland Power Inc.
Attention: Chief Legal Officer
30 St. Clair Avenue West, 12th Floor
Toronto, Ontario, M4V 3A1 Canada

報告すべき行為が極秘の、もしくは有害な申し立てに関連する場合、または Northland の執行役員が関与する場合、代表者は報告手続き 3 の利用を検討することができます。

● 手続き 3 – 監査委員長への報告

報告すべき行為が、極秘の、もしくは有害な申し立てに関連している場合、または Northland の執行役員が関与している場合、代表者は Northland の監査委員長に報告書を提出することができます。

安全なオンラインポータルサイト

<https://northlandpower.integrityline.com/>

郵送

CONFIDENTIAL

Northland Power Inc.
Attention: Mr. Russell Goodman, Chair of Audit Committee
30 St. Clair Avenue West, 12th Floor
Toronto, Ontario, M4V 3A1 Canada
電子メール Russell.Goodman@npibm.com

5.2 匿名報告

当社は、報告すべき行為の追跡と調査を容易にするために、報告書を提出する代表者に氏名を記載することを推奨していますが、氏名を記載することは**義務ではありません**。匿名での報告を希望する代表者は、ホットラインを利用して報告するという選択があり、他の手続きで報告を提出する場合も、匿名希望の旨を明確に伝える選択があります。

代表者が身元を明らかにした場合、当社は、適切な調査を行う目的または法律で認められている範囲において、代表者の身元の秘密を保持するためにあらゆる妥当な措置を講じるものとします。

6.0 報告書の取り扱い

内部告発委員会が受理した報告

内部告発委員会が受理したすべての報告は、開示された報告対象行為の性質と複雑さを考慮し、内部告発委員会が速やかに調査します。調査の結果、必要であれば、外部のアドバイザーを起用し、適切な是正措置を講じることがあります。

監査委員長（または取締役会の一員）が受理した報告

監査委員長（または取締役会のいずれかの会員）が受けたすべての報告は、監査委員長が速やかに調査します。報告対象行為の性質に応じて、監査委員長は、監査委員会全体、人事・報酬委員会、内部告発委員会、経営陣の特定のメンバー、または第三者のアドバイザーを関与させる裁量を有します。調査の結果、正当な理由がある場合には、適切な是正措置がとられることがあります。

可能な場合、内部告発委員会の委員または監査委員長（該当する場合）は、通報を行った代表者に、通報を受けたことおよび調査が完了したことを通知します。通報を行った代表者は、内部告発委員会が異なる決定をした場合又は法的に不可能な場合を除き、調査の最終的な解決について通知を受けることができます。

7.0 守秘義務

すべての報告書は、匿名であるか否かにかかわらず、法律で認められる最大限の範囲において、機密情報として扱われます。報告書は、厳密な必要性に基づく場合にのみ、調査に参与する社内外の個人にアクセスできるようにします。本方針が要求する方法で報告書に関する情報を共有することは、守秘義務の違反とはみなされません。

8.0 記録の保管

監督者、内部告発委員会、監査委員長は必要に応じて、受領、調査、解決されたすべての報告書のログを維持しなければなりません。前四半期中に受理され、調査中であり、解決されたすべての通報の概要は、四半期ごとに内部告発委員会から監査委員会に提出されるものとします。監査委員会は適切または必要と判断されるときに、Northland の取締役会に報告します。

軽薄な、根拠のない、悪意のある、または故意の虚偽の根拠に基づいて報告されたと結論づけられない限り、苦情の記録は、苦情を申し立てた代表者の人事ファイルに保管されません。

報告すべき行為に関する報告に関連する記録は、Northland の所有物であり、Northland の記録保管方針および適用される法律や規制に従って、7 年以上の期間保管するものとします。

9.0 公開

本方針のコピーは、Northland のすべての代表者が入手できるものとします。

本方針は、当社ホームページの <https://www.northlandpower.com> に掲載されます。

また、本方針に関する告知は、Northland のオフィスや施設内の目立つ場所に他の掲示物とともに表示されます。

11.0 参考資料

詳細な情報や資料については、その他の関連する Northland の方針を参照してください。

- 企業行動・倫理規範
- 贈収賄防止・腐敗防止の方針

12.0 本方針の所有権

内部告発委員会は、本方針の所有者（以下「**方針の所有者**」といいます）であり、その適切な実施と執行に責任を持つものとします。

本方針に関する指針や説明が必要な代表者は、最高法務責任者に直接質問してください。
Legal@northlandpower.com.

本方針は毎年見直され、適宜改訂される場合があります。

13.0 従業員の認証

Northland の各従業員は、採用時に本方針を読み、報告すべき行為の提出に関連する選択肢、権利および責任を理解したことを証明しなければなりません。