



POLICY

DOCUMENT ID.	1.01
REVISION NUMBER	00 Initial Policy
EFFECTIVE DATE	February 1, 2023
PAGES	Page 1 of 9

SUBJECT: WHISTLEBLOWER POLICY

WHISTLEBLOWER POLICY

Revision Number	Description of Change	Effective Date	Author	Approver
00	Initial Document Creation	February 1, 2023	Y. Fushman	CEO



DOCUMENT ID.	1.01
REVISION NUMBER	00 Initial Policy
EFFECTIVE DATE	February 1, 2023
PAGES	Page 2 of 9

SUBJECT: WHISTLEBLOWER POLICY

NORTHLAND POWER INC.**POLITIQUE RELATIVE AUX DÉNONCIATEURS****1.0 OBJET ET PORTÉE**

Northland Power Inc. et ses sociétés affiliées (« **l'entreprise** » ou « **Northland** ») s'engagent à respecter le plus haut niveau d'éthique et d'intégrité dans la conduite de leurs affaires et à maintenir leurs valeurs fondamentales. Le Code d'éthique et de conduite professionnelle de Northland (le « **Code** ») exige que tous les employés, dirigeants, administrateurs, consultants, entrepreneurs et les fournisseurs de Northland et de ses sociétés affiliées (collectivement, les « **représentants** ») respectent le Code et prennent ses violations au sérieux. La politique relative aux dénonciateurs (la « **politique** ») vise à encourager les représentants à soulever des préoccupations sérieuses à l'interne et à leur permettre de le faire afin que Northland puisse aborder et corriger les actions et les comportements inappropriés. Il est de la responsabilité de tous les représentants de signaler les préoccupations concernant les violations soupçonnées du Code de Northland ou les violations suspectées de la loi ou des règlements qui régissent les affaires de Northland.

Dans le cas malheureux où des violations se produiraient, qu'elles soient intentionnelles ou non, Northland a la responsabilité et l'engagement d'enquêter et, le cas échéant, de signaler ces violations aux organismes réglementaires ou professionnels concernés, y compris toute mesure corrective qu'elle prend pour y remédier.

Cette politique s'applique à tous les représentants de Northland. Elle définit les procédures qui permettent aux représentants de signaler toute violation connue ou soupçonnée du Code, des politiques de Northland, et des lois, des règles ou des règlements applicables, ainsi que tout acte présumé de fraude, de faute, d'activités répréhensibles ou de comportement non éthique.

Définitions:

Terme	Définition
<i>Représentant</i>	Tous les employés, les dirigeants, les administrateurs, les consultants, les entrepreneurs et les fournisseurs de Northland et de ses sociétés affiliées.
<i>Signalement</i>	Plainte déposée par une personne concernant une activité à signaler.

DOCUMENT ID.	1.01
REVISION NUMBER	00 Initial Policy
EFFECTIVE DATE	February 1, 2023
PAGES	Page 3 of 9

SUBJECT: WHISTLEBLOWER POLICY

<i>Activité à signaler</i>	Toute violation connue ou soupçonnée du Code d'éthique et de conduite des affaires de Northland, et des lois, des règles ou des règlements applicables, ainsi que tout acte présumé de fraude, de faute, d'activités répréhensibles ou de comportement non éthique. Des exemples d'activités à signaler sont fournis à la section 3.0 de la présente politique.
<i>Dénonciateur</i>	La personne qui fait un signalement par l'entremise d'une voie de signalement d'incident, lié à une activité à signaler.
<i>Comité de dénonciation</i>	Le comité de dénonciation est chargé de recevoir les signalements de la ligne d'assistance, d'effectuer l'évaluation préliminaire du signalement, de superviser toute enquête formelle et de faire rapport au comité d'audit et au conseil d'administration de Northland. Le comité de dénonciation de Northland est composé du directeur juridique, du directeur des ressources humaines, du directeur financier de l'entreprise et du vice-président SSE (santé, sécurité et environnement). Le comité de dénonciation peut déléguer certaines tâches à ses délégués de confiance au sein des fonctions juridiques, ressources humaines financières, ou SSE respectives.

2.0 CONDUITE À SIGNALER

Les représentants peuvent faire un signalement (« **signalement** ») concernant les questions suivantes, sans s'y limiter (définies dans le présent document comme l'« **activité à signaler** ») :

- (a) une comptabilité douteuse, une fraude ou une erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, l'examen ou la vérification de tout dossier financier de Northland, ainsi que les contrôles internes et les questions de vérification, y compris le contournement ou la tentative de contournement des contrôles internes ou les questions qui constitueraient autrement une violation des politiques de comptabilité ou de contrôle interne de Northland;
- (b) toute question qui comprend une menace ou un préjudice important pour la santé et la sécurité des représentants, des tiers qui fournissent des services ou agissent au nom de Northland, ou du grand public, y compris, mais sans s'y limiter, le harcèlement, la violence ou la discrimination sur le lieu de travail;
- (c) toute circonstance dans laquelle un représentant pense avoir été témoin ou avoir été invité à commettre un acte de fraude, de corruption, de faute ou tout autre comportement non éthique ou corrompu;



DOCUMENT ID.	1.01
REVISION NUMBER	00 Initial Policy
EFFECTIVE DATE	February 1, 2023
PAGES	Page 4 of 9

SUBJECT: WHISTLEBLOWER POLICY

(d) toute autre violation réelle, potentielle ou présumée du Code ou de la politique anticorruption ou des lois, règles ou règlements applicables.

3.0 RESPONSABILITÉ DU SIGNALEMENT

Tous les représentants de Northland ont la responsabilité de signaler dans les plus brefs délais toute violation connue ou soupçonnée du Code, ou toute violation soupçonnée de la loi ou des règlements qui régissent les affaires de Northland, conformément à la présente politique.

4.0 PROTECTION DES DÉNONCIATEURS

Toute personne qui pense avoir fait l'objet de discrimination, de représailles, de harcèlement ou de conséquences négatives pour l'emploi après avoir fait un signalement de bonne foi en vertu de la présente politique doit en informer son superviseur, un membre de l'équipe des ressources humaines ou le directeur juridique, dès que possible.

Northland s'attend à ce que son personnel agisse de bonne foi, qu'il ait des motifs raisonnables de croire aux informations divulguées et qu'il ne porte pas de fausses accusations. Une personne qui, en toute connaissance de cause ou par imprudence, fait des déclarations ou des divulgations qui ne sont pas de bonne foi peut faire l'objet de mesures disciplinaires, qui peuvent aller jusqu'au congédiement. Les employés qui font un signalement conformément à la présente politique peuvent et continueront d'être tenus de respecter les normes générales de Northland en matière de rendement professionnel. Par conséquent, une personne à l'encontre de laquelle des mesures d'emploi défavorables légitimes ont été prises ou sont proposées n'a pas le droit d'utiliser la présente politique pour se défendre contre les actions légitimes de l'entreprise.

5.0 PROCÉDURES DE SIGNALEMENT

5.1 Généralités

Les représentants qui font un signalement en vertu de la présente politique doivent décrire l'activité à signaler de la manière la plus détaillée possible, y compris les noms, les dates, les lieux et les événements qui ont eu lieu, ainsi que tout document à l'appui ou toute preuve pouvant être pertinent pour l'activité à signaler. Les signalements doivent être faits rapidement, dès que le représentant a connaissance de l'objet de la plainte.

Les représentants disposent d'un certain nombre de voies pour signaler une activité à signaler, lesquelles sont décrites plus en détail ci-dessous.

- **1^{re} voie – Signalement au superviseur**

Northland apprécie la communication ouverte et la discussion sur toute question d'importance pour un employé, et encourage les employés à transmettre leurs questions, préoccupations, suggestions ou plaintes à leur superviseur.

Si un signalement est fait par un membre de l'équipe du superviseur et que l'affaire relève du champ de responsabilité du superviseur, ce dernier doit essayer de résoudre la préoccupation ou l'allégation au mieux de ses capacités, avec un soutien interne, le cas échéant.

Toutefois, si le signalement répond à l'un des critères ci-dessous, le superviseur doit le transmettre à la ligne d'assistance téléphonique pour les dénonciateurs, ce qui peut être fait sans compromettre l'anonymat du dénonciateur :

- Le signalement est fait par un tiers (p. ex., fournisseur ou consultant);
- Le signalement concerne des allégations de fraude, de corruption ou d'agissements anticoncurrentiels;
- Le signalement concerne des membres de la haute direction (administrateurs et dirigeants);
- Le signalement concerne des employés, des personnes ou des questions qui ne relèvent pas du champ de responsabilité du superviseur.

Dans un tel cas, le superviseur doit informer le dénonciateur de ce qui suit :

- le signalement n'a PAS pu être résolu par le superviseur et doit être traité dans le cadre du processus de dénonciation;
- le dénonciateur pourrait être contacté par un membre du comité de dénonciation ou un enquêteur, conformément au processus énoncé dans la section 5.2 ci-dessous.

Dans les cas où l'employé n'est pas à l'aise pour aborder l'activité à signaler avec son superviseur, ou si celui-ci n'a pas, selon le représentant, répondu de manière appropriée à l'activité à signaler, il peut envisager d'utiliser la deuxième voie de signalement.



POLICY

DOCUMENT ID.	1.01
REVISION NUMBER	00 Initial Policy
EFFECTIVE DATE	February 1, 2023
PAGES	Page 6 of 9

SUBJECT: WHISTLEBLOWER POLICY

- *2^e voie – Ligne d’assistance anonyme pour les signalements*

Les représentants peuvent faire le signalement par l’entremise de la **ligne d’assistance**. L’utilisation de la ligne d’assistance pour faire un signalement permettra au représentant de signaler l’activité à signaler et d’en discuter de manière anonyme.

Les représentants peuvent faire le signalement dans leur propre langue locale. La ligne d’assistance offre des capacités linguistiques dans les langues suivantes : anglais, chinois (traditionnel), mandarin, néerlandais, français, allemand, japonais, coréen et espagnol.

Les représentants qui sont externes à Northland (c.-à-d. qui ne sont pas des administrateurs, des dirigeants ou des employés de Northland) doivent faire des signalements **UNIQUEMENT** par l’entremise de la ligne d’assistance.

Les signalements faits par l’entremise de la ligne d’assistance peuvent être effectués de la manière suivante, quel que soit le lieu où se trouve le représentant :

Verbalement par téléphone :

Les numéros sans frais sont disponibles dans les régions suivantes :

- + 1 8336664256 (Amériques)
- + 49 8001811518 (Europe et Asie)

Portail en ligne sécurisé :

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

Par la poste :

CONFIDENTIEL

Northland Power Inc.
À l’attention de : Directeur juridique
30 St. Clair Avenue West, 12^e étage
Toronto (Ontario) M4V 3A1 Canada

Par courriel :

Russell.Goodman@npibm.com

Dans les cas où l'activité à signaler porte sur des allégations très sensibles ou préjudiciables, ou concerne un membre de la direction de Northland, le représentant peut envisager d'utiliser la 3^e voie de signalement.

- **3^e voie – Signalement au président du comité d'audit**

Si l'activité à signaler est liée à des allégations hautement sensibles ou préjudiciables, ou concerne un membre de la direction de Northland, le représentant peut faire un signalement au président du comité d'audit de Northland :

Portail en ligne sécurisé :

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

Par la poste :

CONFIDENTIEL

Northland Power Inc.

À l'attention de : M. Russell Goodman, président du comité d'audit

30 St. Clair Avenue West, 12^e étage

Toronto (Ontario) M4V 3A1 Canada

Courriel : Russell.Goodman@npibm.com

5.2 Signalements anonymes

Bien que l'entreprise encourage les représentants qui font un signalement à inclure leur nom afin de faciliter le suivi et l'enquête sur toute activité à signaler, il n'est **PAS** nécessaire de fournir son nom. Les représentants qui préfèrent faire un signalement de manière anonyme auront la possibilité de le faire en utilisant la ligne d'assistance ou ils pourront indiquer clairement leur souhait d'anonymat s'ils font un signalement par une autre voie.

Dans les cas où les représentants se sont identifiés, l'entreprise prendra toutes les mesures nécessaires pour protéger leur identité dans la mesure où cela est approprié afin d'effectuer une enquête convenable ou lorsque la loi l'autorise.

6.0 GESTION DES SIGNALEMENTS

Signalements reçus par le comité de dénonciation

Le comité de dénonciation fera une enquête rapide sur tous les signalements qu'il reçoit, en tenant compte de la nature et de la complexité de l'activité à signaler. Des conseillers externes peuvent

DOCUMENT ID.	1.01
REVISION NUMBER	00 Initial Policy
EFFECTIVE DATE	February 1, 2023
PAGES	Page 8 of 9

SUBJECT: WHISTLEBLOWER POLICY

être embauchés et des mesures correctives appropriées peuvent être prises, le cas échéant, à la suite de l'enquête.

Signalements reçus par le président du comité d'audit (ou un membre du conseil d'administration)

Le président du comité d'audit fera une enquête rapide sur tous les signalements qu'il reçoit (ou qui sont reçus par un membre du conseil d'administration). Selon la nature de l'activité à signaler, le président du comité d'audit peut faire appel à la totalité du comité d'audit, du comité des ressources humaines et de la rémunération, du comité de dénonciation, de certains membres de la direction ou de conseillers tiers. Des mesures correctives appropriées peuvent être prises, le cas échéant, à la suite de l'enquête.

Dans la mesure du possible, un membre du comité de dénonciation ou le président du comité d'audit (selon le cas) indiquera au représentant qui a fait le signalement que le signalement a été reçu et le moment où l'enquête est terminée. Le représentant qui a fait le signalement peut être informé de la résolution finale de l'enquête (le cas échéant), à moins que le comité de dénonciation n'en décide autrement ou soit légalement incapable de le faire.

7.0 CONFIDENTIALITÉ

Tous les signalements seront traités de manière confidentielle, qu'ils soient ou non anonymes, dans toute la mesure permise par la loi. Les signalements ne seront accessibles aux personnes internes et externes impliquées dans l'enquête que sur la base d'un strict besoin de savoir. Le fait de partager des renseignements sur un signalement de la manière requise par la présente politique ne sera pas considéré comme une violation de la confidentialité.

8.0 CONSERVATION DES DOSSIERS

Le superviseur, le comité de dénonciation ou le président du comité d'audit, selon le cas, doit tenir un registre de tous les signalements reçus, ayant fait l'objet d'une enquête et résolu. Un résumé des signalements ayant été reçus, faisant l'objet d'une enquête et résolu au cours du trimestre précédent est présenté trimestriellement au comité d'audit par le comité de dénonciation. Le comité d'audit fera rapport au conseil d'administration de Northland lorsqu'il le jugera approprié ou nécessaire.

Sauf s'il est conclu qu'un signalement a été fait sur une base frivole, non fondée, malveillante ou intentionnellement fautive, aucune trace de la plainte ne sera conservée dans le dossier personnel du représentant qui a déposé la plainte.



DOCUMENT ID.	1.01
REVISION NUMBER	00 Initial Policy
EFFECTIVE DATE	February 1, 2023
PAGES	Page 9 of 9

SUBJECT: WHISTLEBLOWER POLICY

Les dossiers relatifs au signalement d’une activité à signaler sont la propriété de Northland et seront conservés conformément aux politiques de conservation des dossiers de Northland et aux lois et règlements applicables pour une période d’au moins sept (7) ans.

9.0 PUBLICATION

Une copie de la présente politique sera mise à la disposition de tous les représentants de Northland.

La présente politique sera publiée sur le site Web de l’entreprise à <https://www.northlandpower.com>.

De plus, un avis relatif à la politique sera affiché bien en vue avec d’autres signes dans les bureaux et les installations de Northland.

11.0 RÉFÉRENCES

Pour obtenir d’autres renseignements et ressources, veuillez consulter les autres politiques pertinentes de Northland, notamment :

- Le Code d’éthique et de conduite professionnelle
- La politique anticorruption

12.0 PROPRIÉTÉ DE LA POLITIQUE

Le comité de dénonciation est le propriétaire de la présente politique (« **propriétaire de la politique** ») et est responsable de sa mise en œuvre et de son application.

Les représentants qui souhaitent obtenir des conseils ou des précisions sur la politique doivent adresser leurs questions au directeur juridique à : Legal@northlandpower.com.

La présente politique est révisée chaque année et peut être modifiée de temps à autre.

13.0 CERTIFICATION DES EMPLOYÉS

Au moment de son embauche, chaque employé de Northland doit certifier qu’il a lu la présente politique et qu’il comprend ses options, ses droits et ses responsabilités en ce qui concerne le signalement d’une conduite à signaler.