

ID DOKUMENTU	A-001
NUMER WERSJI	01
DATA WEJŚCIA W ŻYCIE	9 listopada 2023 r.
STRONY	Strona 1 z 10

TEMAT: KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

Numer wersji	Opis zmiany	Data wejścia w życie	Sporządził(-a)	Zatwierdził(-a)
00	Utworzenie dokumentu wstępnego	8 grudnia 2022 r.	T. Robillard	Rada Dyrektorów
01	Coroczna aktualizacja polityki	9 listopada 2023 r.	Y. Fushman	Rada Dyrektorów

ID DOKUMENTU	A-001
NUMER WERSJI	01
DATA WEJŚCIA W ŻYCIE	9 listopada 2023 r.
STRONY	Strona 2 z 10

TEMAT: KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

Nasz Kodeks postępowania i etyki w biznesie („**Kodeks**”) bazuje na naszych wartościach i objaśnia oczekiwania etyczne, prawne i dotyczące zgodności z przepisami w odniesieniu do wszystkich pracowników, członków zarządu, dyrektorów, konsultantów i przedstawicieli Northland Power Inc. („**Spółka**” lub „**Northland**”) oraz wszystkich jej podmiotów stowarzyszonych (zwanym łącznie „**Przedstawicielami**” lub „**Państwem**”).

Niniejszy Kodeks zawiera informacje dotyczące naszych standardów, jak również zasoby, które pomagają nam prowadzić działalność w sposób zgodny z naszymi wartościami.

Oczekujemy, że Państwo:

- Zapoznają się, rozumieją, przyjmą do wiadomości i będą przestrzegać niniejszego Kodeksu i powiązanych polityk.
- Zapoznają się z obowiązkami prawnymi, regulacyjnymi i etycznymi, które Państwa dotyczą, i zwrócą się o wskazówki, gdy będzie to konieczne.
- Będą zgłaszać zachowania, które mogą naruszać Kodeks, inne polityki Northland lub obowiązujące prawo.

Wartości Northland

- **Właściwe postępowanie.** Działamy w sposób uczciwy i z szacunkiem, aby zapewnić zrównoważoną przyszłość naszym pracownikom, naszym społecznościom i naszej planecie.
- **Współpraca w partnerstwie.** Przedkładamy potrzeby i priorytety zespołu nad potrzeby indywidualne. Budujemy relacje między funkcjami, regionami geograficznymi i z naszymi partnerami projektowymi, przyjmując różne perspektywy celem podejmowania lepszych decyzji.
- **Troska o siebie i innych.** Przestrzegamy najwyższych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy i rozumiemy znaczenie równowagi i dobrego samopoczucia.
- **Zwiększanie wydajności.** Przestrzegamy swoich zobowiązań, zawsze biorąc odpowiedzialność za swoje działania i wyniki.
- **Korzystanie z możliwości.** Nasza praca to nasza pasja. Myślimy kreatywnie i ciągle dążymy do rozwoju, wzrostu i zapewniania wartości dla firmy.

Konflikty interesów

Konflikty interesów powstają wtedy, gdy prywatne interesy danej osoby zajmującej stanowisko zaufania kolidują z obowiązkami wynikającymi z tego stanowiska zaufania. Podczas wykonywania swoich obowiązków muszą Państwo mieć świadomość i unikać wszelkich sytuacji, które mogą wpływać lub sprawiać wrażenie, że mogą wpływać, na Państwa zdolność do zachowania uczciwości i obiektywności. Jeśli uważają Państwo, że mają interes osobisty, który może postawić Państwa w sytuacji konfliktu, niezwłocznie muszą Państwo pisemnie zgłosić ten fakt swojemu przełożonemu.

ID DOKUMENTU	A-001
NUMER WERSJI	01
DATA WEJŚCIA W ŻYCIE	9 listopada 2023 r.
STRONY	Strona 3 z 10

TEMAT: KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

Nie wolno Państwu:

- czerpać osobistych korzyści z jakichkolwiek możliwości biznesowych dostrzeżonych w związku z zajmowanym stanowiskiem lub w wyniku korzystania z własności lub informacji Northland;
- wykorzystywać swojego stanowiska w Northland albo własności lub informacji Northland dla osobistych korzyści;
- zezwalać na wykorzystanie własności lub informacji Northland do działalności niezgodnej z prawem;
- konkurować z Northland w okresie zatrudnienia lub zaangażowania przez Northland; lub
- podejmować jakichkolwiek kroków, które wiążą się z konfliktem interesów lub stwarzają pozory konfliktu interesów.

Poufność informacji Northland

Wszystkie informacje dotyczące Northland i naszych działalności są i muszą być traktowane jako poufne, dopóki informacje te nie zostaną publicznie ujawnione w artykule prasowym lub nie staną się ogólnie dostępne publicznie w jakikolwiek inny sposób.

Oczekujemy, że będą Państwo traktować jako poufne wszystkie informacje zastrzeżone i tajemnice handlowe dotyczące Northland, naszych klientów, dostawców i potencjalnych możliwości biznesowych. Nie wolno Państwu ujawniać informacji poufnych żadnej osobie spoza Northland, w tym rodzinie i przyjaciółom, z wyjątkiem przypadków wymaganych przez prawo lub uprzednio zatwierdzonych przez odpowiedniego kierownika. Ma to zastosowanie nawet wtedy, gdy zrezygnują Państwo ze swojego stanowiska w Northland. Ponadto nie mogą Państwo ujawniać informacji poufnych współpracownikom w Northland, chyba że muszą oni znać te informacje dla potrzeb wykonywania swoich obowiązków. Są Państwo odpowiedzialni za ochronę przechowywanych informacji poufnych przed kradzieżą, utratą, nieuprawnionym dostępem, zniszczeniem lub niewłaściwym wykorzystaniem.

Nie wolno Państwu przekazywać innym osobom ani przyjmować na własny użytek lub korzyść informacji niepublicznych uzyskanych w trakcie pracy, takich jak doradzanie innym kupna lub sprzedaży (lub kupno lub sprzedaż na własny rachunek) akcji Spółki lub innych papierów wartościowych, własności lub towarów/produktów na podstawie uzyskanych informacji.

Jeśli posiadają Państwo istotne informacje (tj. informacje dotyczące działalności i interesów Northland, które mają znaczny wpływ lub można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będą miały znaczny wpływ na cenę rynkową lub wartość akcji Spółki lub mogą wpłynąć na decyzję racjonalnego inwestora), mają Państwo obowiązek przestrzegania poleceń swojego menedżera w zakresie ich ochrony, wykorzystywania i ujawniania oraz przestrzegania warunków Polityki Spółki w zakresie ujawniania i obrotu.

Poufność danych osobowych

TEMAT:

KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

Northland gromadzi, przetwarza i przechowuje dane osobowe osób zarówno wewnątrz organizacji, jak i poza nią, jeśli mamy do tego podstawę prawną i jeśli jest to konieczne w celu skutecznego i wydajnego administrowania i zarządzania działalnością naszej firmy. Dane osobowe obejmują, między innymi, wrażliwe dane osobowe, medyczne i finansowe.

Gromadzenie, przetwarzanie, przechowywanie i wykorzystywanie danych osobowych podlega obowiązującym wymogom prawnym i regulacyjnym. Jeśli w ramach swojej współpracy z Northland mają Państwo dostęp do danych osobowych, muszą Państwo podjąć wszelkie uzasadnione kroki w celu zapewnienia, że takie informacje są poufne i mają do nich dostęp wyłącznie osoby na zasadzie ograniczonego dostępu. Ponadto oczekujemy, że podejmą Państwo wszelkie uzasadnione kroki w celu przechowywania takich danych osobowych wyłącznie przez okres istnienia określonej konieczności biznesowej.

Media społecznościowe

Stosowany w niniejszym Kodeksie termin „media społecznościowe” obejmuje wszelkie media wykorzystywane do internetowych lub mobilnych interakcji społecznościowych. Platformy mediów społecznościowych umożliwiają ludziom tworzenie i udostępnianie innym treści generowanych przez użytkowników oraz innych treści. Obecne przykłady mediów społecznościowych obejmują, między innymi:

- (a) Serwisy społecznościowe i platformy udostępniania treści (*np. Facebook, LinkedIn, X, YouTube, Instagram, TikTok*); oraz
- (b) Fora internetowe (*np. Reddit, blogi osobiste lub firmowe*).

Podczas korzystania z mediów społecznościowych muszą Państwo przestrzegać następujących reguł:

- **Profesjonalizm i szacunek.** Prosimy pamiętać, że kanały mediów społecznościowych to fora publiczne, a czytelnikami mogą być partnerzy biznesowi i potencjalni partnerzy biznesowi, jak również inni Przedstawiciele. Oczekujemy, że zachowają Państwo profesjonalizm w swoich interakcjach i komentarzach online, uszanują różnorodność opinii i będą angażować się w kulturalne dyskusje podczas interakcji online z innymi ludźmi. Nie należy używać obraźliwego języka ani angażować się w zachowania wykazujące brak szacunku. Prosimy pamiętać, że wszelkie opublikowane komentarze lub oświadczenia, które można w uzasadniony sposób zinterpretować jako zawierające groźby, nękające, zastraszające, znieślawiające, obsceniczne, prawnie chronione lub oszczercze, mogą zostać uznane za naruszenie niniejszego Kodeksu.
- **Posty osobiste.** Choć Northland zachęca Państwa do wyrażania swojej indywidualności, to nie mogą Państwo zakładać, że ludzie czytający Państwa posty na platformach społecznościowych dokonają wyraźnego rozróżnienia między Państwem jako osobą a Państwem jako przedstawicielem Northland (dotyczy to zwłaszcza biznesowych platform społecznościowych, takich jak LinkedIn). W związku z tym, jeśli publikują Państwo posty na temat bieżących wydarzeń, polityki lub osobistych opinii na jakimkolwiek forum mediów społecznościowych, mają Państwo obowiązek uwzględnić w

ID DOKUMENTU	A-001
NUMER WERSJI	01
DATA WEJŚCIA W ŻYCIE	9 listopada 2023 r.
STRONY	Strona 5 z 10

TEMAT: KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

swoim poście następujące zastrzeżenie: „Wyrażone w tym miejscu poglądy i opinie są moimi własnymi i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy mojego pracodawcy”.

- **Posty związane z biznesem.** Jeśli na jakimkolwiek forum mediów społecznościowych identyfikują się Państwo jako Przedstawiciel Northland lub publikują informacje dotyczące Northland, sektorów biznesowych, w których działa Northland, lub swoich związanych z pracą obowiązków, czytelnicy mogą w uzasadniony sposób założyć, że wypowiadają się Państwo w imieniu Northland. W związku z tym, każde takie zamieszczenie postu powinno być zgodne z publicznie wyrażonymi stanowiskami Northland. Jeśli uzasadnione jest założenie, że Northland nie poprze opinii lub punktu widzenia, mają Państwo obowiązek uwzględnić w swoim poście następujące zastrzeżenie: „Wyrażone w tym miejscu poglądy i opinie są moimi własnymi i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy mojego pracodawcy”. Jednakże w żadnym wypadku nie wolno Państwu publikować komentarzy ani materiałów, które mogą podważyć reputację Northland, w tym obraźliwych komentarzy na temat Spółki, naszych usług, zarządu, partnerów, klientów lub innych Przedstawicieli. W razie wątpliwości, prosimy najpierw skontaktować się z członkiem zespołów ds. globalnej komunikacji lub relacji inwestorskich Northland.
- **Poufność.** Choć mogą Państwo ponownie publikować oficjalne, publiczne wiadomości dotyczące Northland na swoich osobistych kontaktach w mediach społecznościowych, to rozpowszechnianie wrażliwych, poufnych i/lub zastrzeżonych informacji związanych ze Spółką, jej klientami lub jakąkolwiek stowarzyszoną osobą lub podmiotem za pośrednictwem mediów społecznościowych jest surowo zabronione. Obejmuje to informacje, które nie zostały ujawnione zewnętrznie w naszych kanałach firmowych. Jeśli nie są Państwo pewni, czy określone informacje są poufne, prosimy skontaktować się z członkiem zespołu ds. globalnej komunikacji lub relacji inwestorskich Northland. (Zob. sekcja *Poufność informacji Northland* powyżej).
- **Zgodność z przepisami.** Wszystkie posty w mediach społecznościowych muszą być zgodne z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie, **Polityce Northland w zakresie ujawniania i obrotu** oraz obowiązującym prawie. Prosimy niezwłocznie zgłaszać wszelkie informacje znalezione w mediach społecznościowych, które są niedokładne, wprowadzające w błąd lub szkodliwe dla reputacji Northland, do zespołu ds. globalnej komunikacji Northland.

Uczciwe postępowanie i prezenty

Nie wolno Państwu, bezpośrednio ani pośrednio, oferować ani przyjmować łapówek, prezentów ani innych podobnych płatności, ani też obiecywać lub przyjmować jakichkolwiek innych niewłaściwych korzyści, prezentów lub przysług w celu wywarcia wpływu lub znalezienia się pod wpływem jakiegokolwiek klienta, dostawcy, urzędnika publicznego lub jakiegokolwiek innej osoby. Prosimy zapoznać się z **Polityką antyłapówkarską i antykorupcyjną** Northland, aby uzyskać dalsze wskazówki na ten temat.

Darowizny i sponsoring

Northland stara się wspierać społeczności i regiony, w których działamy, oraz wywierać pozytywny wpływ na planetę i jej mieszkańców dzięki naszym inwestycjom. Mogą Państwo wspierać tę działalność za pomocą

ID DOKUMENTU	A-001
NUMER WERSJI	01
DATA WEJŚCIA W ŻYCIE	9 listopada 2023 r.
STRONY	Strona 6 z 10

TEMAT: KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

darowizn pieniężnych i rzeczowych oraz sponsorowania zarejestrowanych organizacji charytatywnych, społecznych i lokalnych, pod warunkiem, że odbywa się to zgodnie z Polityką antyłapówkarską i antykorupcyjną Northland. Pod żadnym pozorem nie wolno Państwu przekazywać darowizn pieniężnych bezpośrednio osobom fizycznym i/lub w celu zaspokojenia prywatnych interesów politycznych. Oczekujemy, że będą Państwo przestrzegać Polityki inwestycji społecznych Northland.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W Northland bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią podstawową wartość i istotny element sposobu prowadzenia naszej działalności. Są Państwo odpowiedzialni za tworzenie, promowanie i utrzymywanie bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy dla naszych pracowników, wykonawców i innych interesariuszy, na których może mieć wpływ nasza działalność, a także za zgłaszanie wszelkich potencjalnie niebezpiecznych sytuacji mających wpływ na zdrowie i/lub dobre samopoczucie pracowników, wykonawców i interesariuszy. Oczekujemy, że będą Państwo przestrzegać naszej Globalnej polityki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Używanie alkoholu i substancji psychoaktywnych

Northland nie toleruje używania narkotyków, alkoholu ani innych substancji chemicznych, które mogą upośledzać wydajność Przedstawiciela i/lub zagrażać bezpieczeństwu innych osób podczas pracy lub fizycznej obecności w naszych biurach i obiektach. Działania upośledzające obejmują poważne upośledzenie sprawności psychofizycznej, następstwa i objawy odstawienia związane z używaniem alkoholu lub narkotyków. Nie mogą Państwo wchodzić ani przebywać na terenie żadnego obiektu Northland, jeśli znajdują się Państwo w stanie upośledzenia sprawności psychofizycznej z jakiegokolwiek powodu, w tym z uwagi na użycie alkoholu i innych substancji upośledzających sprawność psychofizyczną, włączając w to substancje nielegalne.

Northland nie toleruje używania żadnych substancji powodujących stopień upośledzenia sprawności psychofizycznej, który może stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa i higieny Państwa, innej osoby i/lub bezpiecznej eksploatacji sprzętu zakładowego.

Northland przyznaje, że nadużywanie substancji jest chorobą uleczalną, a wczesna interwencja znacznie zwiększa prawdopodobieństwo trwałego wyzdrowienia. Docelowo dane osoby muszą przyjąć odpowiedzialność za nadużywanie substancji. Northland zobowiązuje się do zapewnienia pomocy i wsparcia wszystkim swoim Przedstawicielom. Zachęcamy każdego Przedstawiciela, który podejrzewa, że może być uzależniony od substancji psychoaktywnych lub ma problem z alkoholem lub narkotykami, aby skorzystał z porady i leczenia. Przedstawiciele, którzy ujawnią swoje zaburzenia związane z używaniem substancji psychoaktywnych menedżerowi Northland zgodnie z niniejszym Kodeksem, otrzymają wsparcie w swoich staraniach na rzecz wyzdrowienia i zostaną im zapewnione racjonalne usprawnienia, do momentu nadmiernych trudności, jeśli Przedstawiciel będzie wymagał usprawnienia.

Jeśli pracownik przyjmuje lek, w odniesieniu do którego istnieje potencjalny niebezpieczny efekt uboczny (w tym upośledzenie sprawności psychofizycznej), ma obowiązek zgłosić to swojemu przełożonemu lub Działowi Kadr i poprosić o usprawnienie przed przyniesieniem takiego leku do miejsca pracy i/lub przed

TEMAT:

KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

pojawieniem się w miejscu pracy pod wpływem takiego leku. Po otrzymaniu powiadomienia, Dział Kadr będzie współpracował z pracownikiem w celu ustalenia, czy obecność lub stosowanie leku można dostosować w ramach zobowiązań Northland wynikających z obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praw człowieka.

Prawa człowieka, przemoc i nękanie

Northland uznaje i szanuje Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, podstawowe zasady i prawa Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz prawa i godność wszystkich pracowników, konsultantów i interesariuszy. Każda osoba ma prawo do sprawiedliwego traktowania, uprzejmości i szacunku.

Northland przyznaje, że każdy Przedstawiciel ma prawo do pracy w środowisku wolnym od nękania, dyskryminacji i/lub przemocy jakiegokolwiek rodzaju oraz do uznania jego godności i wartości dzięki zapewnieniu równych praw i możliwości wolnych od dyskryminacji. Przemoc i nękanie jakiegokolwiek rodzaju, w tym, między innymi, molestowanie fizyczne, werbalne lub seksualne, są surowo zabronione w Northland. Muszą Państwo powstrzymać się od aktów dyskryminacji i nękania innych osób. Takie akty stanowią niedopuszczalne zachowanie i będą podlegały działaniom naprawczym.

Zgodnie z globalnymi prawami pracowniczymi i prawami człowieka, Northland nie dopuszcza ani nie toleruje pracy dzieci ani pracy przymusowej w żadnym z naszych obiektów, miejsc prowadzenia działalności lub ze strony naszych partnerów.

Mają Państwo prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia w wysokości równej ustawowej płacy minimalnej lub wyższej niż ta płaca minimalna oraz do akceptowalnego czasu pracy. Zgodnie z MOP, Northland uznaje prawa swoich pracowników do udziału w negocjacjach zbiorowych.

Oczekujemy, że zwrócą Państwo naszą uwagę na wszelkie obawy związane z prawami człowieka, wykorzystując nasze lokalne kanały komunikacji lub procedurę opisaną w Polityce zgłaszania nieprawidłowości Northland. Zobowiązujemy się do prowadzenia aktywnego dialogu z naszymi interesariuszami i partnerami biznesowymi w tych kwestiach i zapewnimy możliwości szkoleń i sesji edukacyjnych, jeśli są dostępne.

Zobowiązujemy się do przeprowadzania regularnych ocen naszej działalności celem zapewnienia odpowiedniego zarządzania ryzykiem i identyfikacji naruszeń praw człowieka. Zobowiązujemy się również do śledzenia i raportowania naszych wyników za pomocą naszego corocznego raportu na temat zrównoważonego rozwoju.

Różnorodność, integracja i przynależność

Northland zobowiązuje się do wspierania środowiska przynależności i zachęcania pracowników do angażowania się, aby każdy czuł się szanowany i doceniany. Państwa obowiązkiem jest zapewnienie, że Państwa działania wspierają integrację i są przyjazne dla wszystkich. Muszą Państwo traktować z godnością i szacunkiem wszystkich innych Przedstawicieli i osoby, z którymi prowadzą Państwo interesy, a także przestrzegać obowiązujących zobowiązań prawnych, które zabraniają dyskryminacji lub nękania.

ID DOKUMENTU	A-001
NUMER WERSJI	01
DATA WEJŚCIA W ŻYCIE	9 listopada 2023 r.
STRONY	Strona 8 z 10

TEMAT: KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

Zarządzanie środowiskiem

Northland angażuje się w ochronę środowiska. Obowiązkiem naszych Przedstawicieli jest odpowiedzialne zarządzanie wszystkimi aspektami naszej działalności, przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz dążenie do ochrony środowiska i zminimalizowania wpływu na środowisko.

Oczekujemy, że niezwłocznie będą Państwo zgłaszać przełożonemu wszelkie potencjalnie niebezpieczne sytuacje mające wpływ na środowisko i przestrzegać naszej Globalnej polityki środowiskowej.

Sprawozdawczość finansowa i niefinansowa; uczciwość finansowa

Zobowiązujemy się do dostarczania wiarygodnych, kompletnych i dokładnych raportów dotyczących naszych wyników finansowych i niefinansowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i najlepszymi praktykami branżowymi, jak określono w naszej Polityce w zakresie ujawniania i obrotu. Komitet ds. Audytu („**Komitet ds. Audytu**”) Rady Dyrektorów Northland odpowiedzialny jest za ustanowienie procedur przyjmowania, przechowywania i rozpatrywania skarg, w tym przypadków działań odwetowych otrzymanych przez Spółkę lub jej podmioty stowarzyszone w odniesieniu do rachunkowości, kontroli wewnętrznych lub spraw związanych z audytem oraz za poufne, anonimowe zgłaszanie wątpliwości przez Przedstawicieli Spółki lub jej podmiotów stowarzyszonych w odniesieniu do praktyk księgowych lub audytowych, które budzą ich wątpliwości. Rzetelność informacji finansowych Spółki ma pierwszorzędne znaczenie dla Komitetu ds. Audytu i Rady Dyrektorów. Obowiązkiem każdego Przedstawiciela jest upewnienie się, że wszelkie ujawnione informacje Northland są rzetelne.

Poniżej przedstawiono przykłady skarg objętych niniejszym Kodeksem:

- ingerowanie w dokumentację księgową lub związaną z audytem lub dokumenty Spółki (w dowolnym formacie, w tym dokumentację elektroniczną, taką jak wiadomości e-mail) lub niszczenie dokumentacji księgowej lub związanej z audytem lub dokumentów Spółki (z wyjątkiem przypadków, gdy jest to dozwolone lub wymagane przez politykę przechowywania dokumentacji lub wytyczne, które mogą być okresowo przyjmowane przez Spółkę);
- oszustwo lub umyślny błąd w przygotowaniu, ocenie, przeglądzie lub badaniu sprawozdań finansowych Spółki;
- oszustwo lub umyślny błąd w rejestrowaniu i prowadzeniu dokumentacji finansowej Spółki (na przykład zawyżanie raportów wydatków, fałszowanie ewidencji czasu pracy, przygotowywanie błędnych faktur, błędna ewidencja zapasów lub myląca klasyfikacja wydatków);
- niedociągnięcia lub niezgodność z wewnętrznymi kontrolami księgowymi Spółki (na przykład obejście procesu zgodności z kontrolą wewnętrzną);
- błędne oświadczenia lub pominięcia dotyczące kwestii zawartych w dokumentacji finansowej Spółki, raportach finansowych lub raportach z audytu;

ID DOKUMENTU	A-001
NUMER WERSJI	01
DATA WEJŚCIA W ŻYCIE	9 listopada 2023 r.
STRONY	Strona 9 z 10

TEMAT: KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

- jakiegokolwiek próby wprowadzenia w błąd, oszukania, manipulowania, wymuszania lub nieuczciwego wpływania na wewnętrznego lub zewnętrznego audytora Spółki w związku z przygotowaniem, badaniem, audytem lub przeglądem sprawozdań finansowych lub innych dokumentów Spółki;
- obawy dotyczące niezależności audytora; oraz
- kara bądź odwet wobec osoby, która złożyła skargę.

Zachęcamy do zgłaszania w dobrej wierze wszelkich wątpliwości i skarg dotyczących dokładności i rzetelności księgowości, audytu i sprawozdawczości finansowej Spółki, bez obawy o jakiegokolwiek działania odwetowe. Jeśli mają Państwo jakiegokolwiek obawy dotyczące księgowości, audytu, kontroli wewnętrznej lub sprawozdawczości finansowej, które uważają Państwo za wątpliwe, nieprawidłowe, wprowadzające w błąd lub oszukańcze, zachęcamy do zgłaszania wszelkich takich informacji, skarg lub obaw, bez względu na stanowisko osoby lub osób odpowiedzialnych za przedmiot skargi lub obawy.

Zgodność z przepisami prawa, zasadami, regulacjami i niniejszym Kodeksem

Są Państwo odpowiedzialni za zrozumienie polityk, przepisów prawa, zasad i regulacji, które mają wpływ na Państwa określone stanowisko w Northland lub są dla niego istotne. Jeśli nie mają Państwo pewności, czy i w jaki sposób dana polityka, przepis prawa, zasada lub regulacja może mieć na Państwa wpływ, prosimy zwrócić się o wskazówki do swojego przełożonego.

Niniejszy Kodeks opublikowany jest na naszych zewnętrznych i wewnętrznych stronach internetowych. Oczekujemy, że Przedstawiciele Northland będą przestrzegać warunków niniejszego Kodeksu i powiązanych polityk, z każdorazowymi późniejszymi zmianami. Nowi Przedstawiciele są również informowani o niniejszym Kodeksie i proszeni o podpisanie potwierdzenia, że zapoznali się, zrozumieli i będą przestrzegać niniejszego Kodeksu i powiązanych polityk, z późniejszymi zmianami, co stanowi warunek zatrudnienia. Przedstawiciele stron trzecich zatrudnieni w celu wykonywania pracy lub reprezentowania interesów Northland również mogą zostać poproszeni o przestrzeganie warunków niniejszego Kodeksu i wszelkich innych polityk firmowych mających zastosowanie do ich pracy.

Naruszenie niniejszego Kodeksu może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Zgłaszanie naruszeń Kodeksu

Jeśli uważają Państwo, że naruszyli Kodeks, jeśli wiedzą lub podejrzewają Państwo, że ktoś inny naruszył Kodeks, lub jeśli mają Państwo obawy dotyczące jakichkolwiek praktyk księgowych lub audytowych, które budzą Państwa wątpliwości, sytuacji, w których mają Państwo poczucie, że jest na Państwa wywierany nacisk, aby naruszyli prawo lub swoje obowiązki etyczne, lub jakichkolwiek innych naruszeń etyki biznesowej lub wymogów prawnych lub regulacyjnych, należy to natychmiast zgłosić. Szczegółowe informacje na temat procedur zgłaszania nieprawidłowości, w tym kilka dostępnych kanałów zgłaszania nieprawidłowości, można znaleźć w **Polityce zgłaszania nieprawidłowości Northland**.

ID DOKUMENTU	A-001
NUMER WERSJI	01
DATA WEJŚCIA W ŻYCIE	9 listopada 2023 r.
STRONY	Strona 10 z 10

TEMAT: KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

Zabronione są wszelkie działania represyjne, odwetowe lub dyscyplinarne wobec Przedstawicieli za zgłoszenie domniemanego naruszenia niniejszego Kodeksu w dobrej wierze. Jednakże wszelkie fałszywe, złośliwe lub umyślne zarzuty naruszenia niniejszego Kodeksu same w sobie stanowią błąd naruszenie niniejszego Kodeksu.

Niniejszy Kodeks poddawany jest corocznemu przeglądowi.

Dokument zatwierdzony przez Radę Dyrektorów w dniu 9 listopada 2023 r.