



# Our commitment to diversity, inclusion and belonging

La diversité et l'intégration sont au cœur de notre identité et de notre façon de travailler chez Northland. Nous nous efforçons de favoriser un environnement inclusif dans lequel les personnes de toutes origines et de toutes capacités sont respectées et valorisées, dans le monde entier.

Nous savons qu'il faudra un engagement et des efforts continus pour créer un environnement réellement inclusif - un environnement où chacun est encouragé à donner le meilleur de lui-même, où toutes les différences sont les bienvenues, où les pratiques sont équitables et où chacun éprouve un sentiment d'appartenance. Comprenant qu'il s'agit d'un parcours progressif, nous nous engageons tous ensemble à :

- **Créer un environnement rassurant où nos collaborateurs se sentent suffisamment en sécurité et en confiance pour engager un dialogue constructif...** en favorisant et en encourageant un environnement où nos collaborateurs peuvent s'engager dans des conversations importantes, complexes et parfois difficiles, et en modélisant des comportements positifs et inclusifs pour s'assurer que nos collaborateurs se sentent à l'aise pour s'exprimer et dire les choses.
- **Favoriser l'inclusion par la compétence culturelle...** en offrant à nos collaborateurs des possibilités de réflexion et d'apprentissage, y compris une formation sur les préjugés inconscients et les microagressions, afin de reconnaître et de minimiser les préjugés acquis.
- **Admettre que les avantages et les entraves existent...** en adoptant une optique d'équité dans nos pratiques afin que tous nos collaborateurs aient les mêmes chances de faire progresser leur carrière et d'atteindre leur plein potentiel.
- **Mettre en place des processus pour mesurer l'efficacité continue de nos initiatives en matière de diversité, d'inclusion et d'appartenance...** en continuant à mettre en œuvre des mesures qualitatives conçues pour saisir les expériences de nos collaborateurs, ainsi qu'en établissant une base numérique pour suivre les améliorations en matière d'inclusion et d'engagement au fil du temps.
- **Valoriser nos collaborateurs pour le travail qu'ils accomplissent et les valeurs qu'ils défendent...** en mettant en œuvre des processus transparents et fondés sur le mérite en matière de talents et de récompenses.
- **Communiquer nos projets en matière de diversité, d'inclusion et d'appartenance à notre conseil d'administration...** en faisant part de nos atouts et des points sur lesquels nous devons travailler au conseil d'administration, afin de mieux cibler nos progrès en matière de diversité et d'inclusion et de nous responsabiliser à cet égard.

Ces engagements guideront les actions concrètes et réfléchies que nous entreprendrons pour accélérer notre approche de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance.

**Mike Crawley**  
Président-directeur général

**Pauline Alimchandani**  
Directrice financière

**David Povall**  
Vice-président directeur, Vent de terre

**Rachel Stephenson**  
Directrice du personnel

**Wendy Franks**  
Directeur de la stratégie et chef de la division Hydrogène

**Michelle Chislett**  
Vice-présidente directrice, Énergies renouvelables terrestres

**Yonni Fushman**  
Directeur juridique et vice-président général chargé du développement durable

**Calvin MacCormack**  
Vice-président directeur de la division Thermique et services publics

**Pierre-Emmanuel Frot**  
Vice-président directeur du bureau de gestion de projets