

NN, INC. POLITYKA ZAPOBIEGANIA DZIAŁANIOM ODWETOWYM



I. Cel

Polityka zapobiegania działaniom odwetowym służy ochronie wszystkich pracowników Firmy przed jakąkolwiek formą odwetu za zgłoszenie potencjalnego problemu dotyczącego zgodności z przepisami. Polityka ta wspiera zobowiązanie Firmy do zapewnienia kultury „zabierania głosu”, w której wszyscy pracownicy czują się bezpiecznie, zgłaszając problemy i wątpliwości bez obawy przed karą.

Każdy pracownik, który w dobrej wierze zgłasza podejrzenie naruszenia prawa, pomaga w dochodzeniu w sprawie potencjalnego problemu lub prosi o informacje bądź wyjaśnienia dotyczące właściwej interpretacji lub zastosowania jakiegokolwiek prawa, naszego Kodeksu postępowania i etyki lub jakiegokolwiek polityki firmy, powinien mieć możliwość zrobienia tego swobodnie i bez obaw, że w związku z tym będzie poddany działaniom odwetowym. Obejmuje to ujawnienie informacji organom rządowym lub organom ścigania albo udział w dochodzeniu, w przypadku gdy pracownik ma uzasadnione powody sądzić, że informacje te ujawniają naruszenie lub możliwe naruszenie obowiązującego prawa.

II. Zastosowanie

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich pracowników, członków zarządu i dyrektorów, jak również osób działających w imieniu firmy NN, Inc. Każdy pracownik naruszający tę politykę podlega postępowaniu dyscyplinarnemu, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie, w zakresie dozwolonym przepisami miejscowego prawa.

III. Odwet

Dla celów niniejszej polityki „odwet” oznacza jakiegokolwiek negatywne działanie lub groźbę negatywnego działania wobec pracownika z powodu podjęcia lub zamiaru podjęcia którejkolwiek z następujących czynności: złożenia skargi, zgłoszenia wątpliwości, dostarczenia informacji lub innej pomocy w dochodzeniu lub postępowaniu dotyczącym jakiegokolwiek kwestii, którą pracownik w dobrej wierze uważa za potencjalne naruszenie Kodeksu postępowania i etyki Firmy, jakiegokolwiek polityki lub procedury Firmy lub obowiązującego prawa, przepisu lub regulacji. Odwet może przybierać różne formy, ale wszystkie one mają na celu ukaranie osoby za zabranie głosu. Niektóre rodzaje odwetu są oczywiste. Na przykład pracownik zgłasza obawy i z tego powodu:

- Dochodzi do wypowiedzenia jego stosunku pracy.
- Zostaje przeniesiony na mniej pożądaną zmianę lub stanowisko bądź do mniej pożądanego lokalizacji.
- Dochodzi do ograniczenia jego obowiązków zawodowych (degradacja).
- Jest przedmiotem zastraszania lub innych form nękania.
- Otrzymana przez niego negatywna ocena pracy wynika jedynie ze zgłoszenia problemu w dobrej wierze.

Niezależnie jednak od formy, odwet tworzy wrogię, zagrażające i niekomfortowe środowisko, negatywnie wpływa na warunki zatrudnienia dla wszystkich i nie jest zgodny z podstawową

wartością firmy NN, czyli demonstrowaniem etycznych zachowań w każdym aspekcie naszej działalności.

Nie wszystkie negatywne działania są przykładami odwetu. Na przykład negatywna ocena wyników pracownika niekoniecznie jest działaniem odwetowym. Jeśli podstawą negatywnej oceny są słabe wyniki pracownika i nie ma ona związku z zabieraniem przez niego głosu, nie będzie to przykład odwetu.

Firma NN zabrania wszelkich form odwetu i ich nie toleruje. Ani Firma ani Zespół zarządzający firmy NN nie będzie podejmował działań odwetowych ani w żaden sposób dyskryminował żadnego pracownika w wyniku jakiegokolwiek zgodnego z prawem działania takiego pracownika w odniesieniu do:

- Zgłaszania w dobrej wierze możliwych naruszeń obowiązującego prawa, Kodeksu postępowania lub jakiegokolwiek polityki lub procedury Firmy.
- Udziału w dobrej wierze we wszelkich dochodzeniach, audytach lub innych działaniach związanych z takim zgłoszeniem.
- Sprzeciwu wobec postępowania, które w sposób uzasadniony wydaje się potencjalnym naruszeniem zgodności z przepisami.

Firma zabrania podejmowania działań odwetowych wobec pracowników, nawet w przypadku ostatecznego uznania ich obaw za nieuzasadnione po przeprowadzeniu dochodzenia, chyba że pracownik świadomie wystąpił z fałszywym zarzutem lub w trakcie dochodzenia podał fałszywe bądź wprowadzające w błąd informacje lub działał w złej wierze.

IV. Nasze obowiązki

Firma bardzo poważnie traktuje wszystkie otrzymane zgłoszenia, a zwłaszcza zgłoszenia dotyczące potencjalnych naruszeń tej polityki. Wszystkie zgłoszenia zostaną dokładnie zbadane w profesjonalny sposób i będą traktowane jako poufne w możliwym zakresie.

Zespół firmy NN ds. zgodności z przepisami odpowiada za:

- Dokładne badanie potencjalnych naruszeń niniejszej polityki.
- Zapewnienie utrzymania jak największej poufności wszystkich informacji związanych z takim dochodzeniem.
- Zapewnienie prowadzenia przez firmę rejestru wszystkich zgłoszeń, wraz ze śledzeniem ich otrzymania, dochodzenia i rozwiązania.
- Przedstawianie Komitetowi ds. audytu podsumowania dochodzeń i ich wyników.

Wszyscy menedżerowie i przełożeni są odpowiedzialni za:

- Prowadzenie polityki otwartych drzwi. Każdy menedżer lub przedstawiciel firmy NN, który otrzyma zgłoszenie odwetu, jest zobowiązany do potraktowania obawy lub zarzutu z zachowaniem dyskrecji oraz do traktowania pracownika, który zgłosił obawę, z szacunkiem, bez jakiegokolwiek rodzaju odwetu za takie działanie w dobrej wierze.
- Niezwłoczne zgłaszanie wszelkich zgłoszeń dotyczących działań odwetowych Zespołowi

firmy NN ds. zgodności z przepisami. Menedżerowie nie powinni samodzielnie prowadzić dochodzeń.

- Dawanie przykładu i demonstrowanie kultury, która docenia i uwzględnia obawy pracowników oraz zaangażowanie w zapobieganie działaniom odwetowym.
- Zapewnienie powiadomienia członków personelu o Polityce zapobiegania działaniom odwetowym.
- Wspieranie wszystkich pracowników, którzy są zaangażowani w dochodzenie lub w inny sposób pomagają w jego prowadzeniu, oraz ochrona ich poufności.

Wszystkie osoby objęte niniejszą polityką są odpowiedzialne za:

- Niezwłoczne zgłaszanie wszelkich podejrzewanych działań odwetowych wobec siebie, pracowników firmy lub innych osób za to zgłoszenie obaw w dobrej wierze.

V. Zabieranie głosu

Pracownicy, którzy w dobrej wierze uważają, że oni sami lub inni pracownicy byli przedmiotem działań odwetowych, lub mają pytania dotyczące niniejszej polityki, powinni niezwłocznie zwrócić się do Zespołu firmy NN ds. zgodności lub skorzystać z infolinii dla osób zgłaszających naruszenia. Członkowie kierownictwa, którzy otrzymają zgłoszenie związane z czynami o charakterze potencjalnie odwetowym, mają obowiązek niezwłocznie zgłosić szczegóły skargi do Zespołu firmy NN ds. zgodności z przepisami lub za pomocą infolinii dla osób zgłaszających naruszenia (Whistleblower Hotline).

Zespół firmy NN ds. zgodności z przepisami — Obawę można zgłosić Zespołowi firmy NN ds. zgodności z przepisami na adres NNCompliance@nninc.com.

Infolinia dla osób zgłaszających naruszenia — Mogą Państwo wysłać wiadomość e-mail lub zadzwonić na infolinię dla osób zgłaszających naruszenia, zachowując przy tym anonimowość. Połączenia z tą infolinią można wykonać w wielu językach. Infolinia jest czynna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu.

Telefonicznie:

W USA należy wybrać bezpłatny numer 877-888-0002

Osoby z zagranicy powinny wybrać numer 770-810-1147 na koszt odbiorcy

Online:

Zapraszamy na stronę www.nninc.ethicspoint.com, można także zeskanować:



VI. Dodatkowe informacje

Niniejsza Polityka stanowi uzupełnienie informacji zawartych w naszym Kodeksie postępowania i etyki oraz w naszej Polityce dotyczącej zgłaszania nieprawidłowości, które można znaleźć na stronie internetowej firmy NN, Inc. pod adresem <https://www.nninc.com/code-of-ethics/>.