



I. Propósito

La Política de No Represalias sirve para proteger a todos los empleados de la Compañía de cualquier forma de represalia por hablar sobre un posible problema de cumplimiento. Esta política refuerza el compromiso de la Compañía de garantizar una cultura de informes en la que todos los empleados se sientan seguros al plantear problemas e inquietudes sin temor a sufrir represalias por hacerlo.

Todo empleado que, de buena fe, informe una presunta violación, colabore en la investigación de un posible problema o solicite información o aclaraciones sobre la correcta interpretación o aplicación de cualquier ley, nuestro Código de Conducta y Ética o cualquier política de la compañía debe poder hacerlo con libertad y sin preocuparse de que vaya a sufrir represalias por ello. Esto incluye divulgar información a una agencia gubernamental o de aplicación de la ley o participar en una investigación, cuando el empleado tenga motivos razonables para creer que la información divulga una violación o posible violación de la ley aplicable.

II. Aplicabilidad

Esta política se aplica a todos los empleados, directores y funcionarios, así como a quienes actúan en nombre de NN, Inc. Todo empleado que viole esta política está sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, en la medida en que lo permita la ley local.

III. Represalias

A los efectos de esta política, “represalia” significa cualquier acción adversa o amenaza de acción adversa contra un empleado por hacer o estar a punto de hacer cualquiera de las siguientes cosas: presentar una queja, plantear una inquietud, proporcionar información o ayudar en una investigación o procedimiento relacionado con cualquier asunto que razonablemente y de buena fe crea que es una posible violación del Código de Conducta y Ética de la Compañía; cualquier política o procedimiento de la Compañía; o cualquier ley, norma o reglamento aplicable. Las represalias pueden tomar muchas formas diferentes; no obstante, todas las formas están diseñadas para castigar o sancionar a una persona por hablar. Algunos tipos de represalias son obvios. Por ejemplo, un empleado plantea una inquietud y, debido a esto:

- Su empleo se da por terminado.
- Es transferido a un turno, ubicación o trabajo menos deseable.
- Sus responsabilidades laborales se reducen (descenso).
- Es amenazado o acosado de otra manera.
- Recibe una evaluación de desempeño negativa solo como resultado de informar una inquietud de buena fe.

Sin embargo, independientemente de la forma que adopte, la represalia crea un entorno hostil, amenazante e incómodo; afecta negativamente las condiciones de empleo de todos; y no es coherente con el valor central de NN de demostrar comportamientos éticos en todos los aspectos de nuestro negocio.

No todas las acciones adversas son necesariamente ejemplos de represalias. Por ejemplo, no es

necesariamente una represalia si un empleado recibe una evaluación de desempeño negativa. Si una revisión negativa es el resultado de un desempeño deficiente del empleado y no está relacionado con informar, esto no sería un ejemplo de represalia.

NN prohíbe y no tolera ninguna forma de represalia. Ni la Compañía ni el Equipo de Gestión de NN tomarán represalias ni discriminarán de ninguna manera a ningún empleado en función de cualquier acción legal de dicho empleado con respecto a:

- Informar de buena fe sobre posibles violaciones de la ley aplicable, el Código de Conducta o cualquier política o procedimiento de la Compañía.
- Participación de buena fe en cualquier investigación, auditoría u otra acción relacionada con dicho informe.
- Objetar una conducta que razonablemente parezca ser una posible violación de cumplimiento.

La Compañía prohíbe las represalias contra los empleados, incluso si finalmente se determina que sus inquietudes no tienen fundamento después de la investigación, a menos que el empleado haya hecho una acusación falsa a sabiendas, haya proporcionado información falsa o engañosa en el curso de una investigación o haya actuado de mala fe.

IV. Nuestras responsabilidades

La Compañía toma muy en serio todos los informes recibidos, pero especialmente los informes de posibles violaciones de esta política. Todos los informes se investigarán a fondo de manera profesional y se tratarán de forma confidencial en la medida de lo posible.

El Equipo de Cumplimiento de NN es responsable de:

- Investigar a fondo posibles violaciones de esta política.
- Garantizar que se mantenga la confidencialidad en la mayor medida posible para toda la información relacionada con dicha investigación.
- Garantizar que la Compañía mantenga un registro de todos los informes, rastreando su recepción, investigación y resolución.
- Informar un resumen de las investigaciones y los resultados al Comité de Auditoría.

Todos los gerentes y supervisores son responsables de:

- Mantener una política de puertas abiertas. Todo gerente o representante de NN que reciba un informe de represalia debe tratar la inquietud o alegato con discreción y tratar al empleado que planteó la inquietud con respeto sin ningún tipo de represalia por haberlo hecho de buena fe.
- Informar de inmediato cualquier informe de represalia al Equipo de Cumplimiento de NN. Los gerentes nunca deben realizar investigaciones ellos mismos.
- Predicar con el ejemplo y demostrar una cultura que valora y aborda las inquietudes de los empleados y el compromiso de prevenir represalias.
- Garantizar que los miembros de su personal estén informados sobre la Política de No Represalias.

- Apoyar a todos los empleados que estén involucrados en una investigación o que ayuden de otra manera con ella y proteger su confidencialidad.

Todas las personas cubiertas son responsables de:

- Informar de inmediato cualquier caso de presunta represalia contra usted, cualquier empleado de la Compañía o cualquier otra persona por haber informado de buena fe una inquietud.

V. Informar

Los empleados que consideren de buena fe que ellos o cualquier otro empleado ha sido objeto de represalias o que tengan preguntas sobre esta política, deben informárselo de inmediato al Equipo de Cumplimiento de NN o utilizar la línea directa de denunciantes. Los miembros de la gerencia que reciban un informe relacionado con actos de posibles represalias deben informar de inmediato los detalles de la queja al Equipo de Cumplimiento de NN o mediante la línea directa de denunciantes.

Equipo de Cumplimiento de NN: Envíe su inquietud por correo electrónico al equipo de cumplimiento de NN a NNCompliance@nninc.com.

Línea directa de denunciantes: Puede enviar un correo electrónico o llamar a la línea directa de denunciantes, y puede permanecer en el anonimato si lo desea. Las llamadas a esta línea directa se pueden realizar en varios idiomas. La línea directa está abierta las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Por teléfono:

En los EE. UU., marque el número gratuito 877-888-0002

En el extranjero, marque por cobrar el número 770-810-1147

En línea:

Por favor, visite www.nninc.ethicspoint.com o escanee:



VI. Información adicional

Esta política refuerza y complementa la información contenida en nuestro Código de Conducta y Ética y en nuestra Política de Denunciantes, los cuales los puede encontrar en el sitio web de NN, Inc. en <https://www.nninc.com/code-of-ethics/>.