



NN, INC. ZASADY ZAKAZUJĄCE PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

I. Cel

Polityka zapobiegania działaniom odwetowym służy ochronie wszystkich pracowników Spółki przed wszelkimi formami odwetu za zgłaszanie ewentualnych problemów związanych ze zgodnością z przepisami. Niniejsza polityka stanowi podkreślenie zaangażowania Spółki w tworzenie kultury sprzyjającej otwartości, w której wszyscy pracownicy czują się bezpiecznie, zgłaszając problemy i wątpliwości bez obawy, że spotka ich za to odwet.

Każdy pracownik, który w dobrej wierze zgłasza podejrzenie naruszenia przepisów, uczestniczy w dochodzeniu ewentualnego problemu lub prosi o informacje bądź wyjaśnienia dotyczące właściwej interpretacji lub zastosowania dowolnych przepisów prawa, Kodeksu postępowania i etyki Spółki bądź innych zasad Spółki, powinien móc działać swobodnie i bez obawy, że w wyniku tego spotka się z odwetem. Dotyczy to między innymi udzielania informacji przedstawicielom administracji państwowej lub organom ścigania w przypadku, gdy pracownik ma uzasadniony powód, aby sądzić, że informacje te ujawniają naruszenie lub możliwe naruszenie obowiązującego prawa.

II. Zastosowanie

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich pracowników, dyrektorów i członków kadry kierowniczej, jak również osób działających w imieniu spółki NN, Inc. Pracownik naruszający niniejszą politykę podlega postępowaniu dyscyplinarnemu w zakresie dozwolonym przez lokalne przepisy, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

III. Działania odwetowe

Na potrzeby niniejszej polityki „odwet” oznacza wszelkie niekorzystne działania lub groźby takich działań skierowane przeciwko pracownikowi w związku z jednym z następujących działań pracownika lub zamiarem takiego działania: złożenie skargi, zgłoszenie wątpliwości, udzielenie informacji lub innego rodzaju pomocy w dochodzeniu bądź postępowaniu związanym z dowolną sprawą, co do której pracownik ma podstawy, by sądzić, że może stanowić naruszenie Kodeksu postępowania i etyki Spółki; dowolnej polityki lub procedury Spółki; lub jakiegokolwiek obowiązującego prawa, przepisu lub regulacji.

Działania odwetowe mogą przybierać różne formy, ale wszystkie mają na celu ukaranie osoby za zabranie głosu. Niektóre rodzaje odwetu są oczywiste. Na przykład, gdy pracownik zgłasza wątpliwości i z tego powodu:

- Jego umowa o pracę zostaje rozwiązana.
- Zostaje przeniesiony na gorszą zmianę lub do lokalizacji albo na stanowisko, które są gorsze od obecnych.
- Zakres jego obowiązków zostaje zmniejszony (zostaje zdegradowany).
- Otrzymuje groźby lub jest nękanym w inny sposób.
- Otrzymuje negatywną ocenę wyników pracy wyłącznie z powodu zgłoszenia wątpliwości w dobrej wierze.

Odwet, niezależnie od tego, jaką formę przybiera, stwarza wrogą, nieprzyjemną atmosferę zagrożenia, wpływa negatywnie na warunki pracy wszystkich pracowników i nie jest zgodny z



NN, INC. ZASADY ZAKAZUJĄCE PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

kluczową wartością spółki NN, która zakłada przejawianie etycznego zachowania w każdym aspekcie naszej działalności.

Nie wszystkie niekorzystne działania wynikają z odwetu. Na przykład negatywna ocena wyników pracy niekoniecznie jest działaniem odwetowym. Jeśli negatywna ocena wynika ze słabych wyników osiągniętych przez pracownika i nie ma związku z zabieraniem przez niego głosu, nie jest działaniem odwetowym.

Spółka NN zabrania i nie toleruje działań odwetowych pod żadną postacią. Ani Spółka, ani zespół kierowniczy spółki NN nie będą się dopuszczać działań odwetowych ani żadnej formy dyskryminacji wobec jakiegokolwiek pracownika z powodu jakiegokolwiek zgodnego z prawem działania tego pracownika dotyczącego:

- Zgłaszania w dobrej wierze ewentualnych naruszeń obowiązującego prawa, Kodeksu postępowania lub jakiejkolwiek polityki bądź procedury Spółki.
- Udziału w dobrej wierze w jakichkolwiek dochodzeniach, audycie lub innych działaniach związanych z takim zgłoszeniem.
- Sprzeciwu wobec postępowania, wobec którego istnieje uzasadnione podejrzenie, że narusza ono zgodność z przepisami.

Spółka zabrania działań odwetowych wobec pracownika, nawet jeżeli po przeprowadzeniu dochodzenia jego wątpliwości ostatecznie zostały uznane za nieuzasadnione, o ile pracownik nie dopuścił się celowo fałszywych oskarżeń, nie przedstawił w toku dochodzenia fałszywych lub wprowadzających w błąd informacji lub w inny sposób nie działał w złej wierze.

IV. Nasze obowiązki

Spółka poważnie podchodzi do wszystkich otrzymywanych zgłoszeń, szczególnie zgłoszeń dotyczących potencjalnych naruszeń niniejszej polityki. Wszystkie zgłoszenia są dokładnie sprawdzane w profesjonalny sposób i w możliwym zakresie traktuje się je jako poufne.

Zespół ds. zgodności spółki NN odpowiada za:

- Dokładne sprawdzenie potencjalnych naruszeń niniejszej polityki.
- Zapewnienie w możliwie największym zakresie zachowania poufności wszystkich informacji związanych z jakimkolwiek przeprowadzonym dochodzeniem.
- Zapewnienie prowadzenia przez Spółkę rejestru wszystkich zgłoszeń, monitorowanie ich odbioru, przeprowadzanie dochodzeń i rozwiązywanie spraw.
- Składanie komisji audytowej raportu z podsumowaniem dochodzenia i jego wyników.

Wszyscy menedżerowie i zwierzchnicy odpowiadają za:

- Zachowanie polityki otwartych drzwi. Każdy menedżer i przedstawiciel spółki NN, który otrzyma zgłoszenie działań odwetowych, ma obowiązek zachować poufność przedstawionych wątpliwości lub zarzutów i traktować z szacunkiem pracownika, który je zgłosił, nie dopuszczając się żadnej formy odwetu za działanie w dobrej wierze.



NN, INC. ZASADY ZAKAZUJĄCE PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

- Niezwłoczne raportowanie Zespołowi ds. zgodności spółki NN wszelkich zgłoszeń dotyczących działań odwetowych. Menedżerowie nie powinni nigdy samodzielnie przeprowadzać dochodzeń.
- Zarządzanie w sposób, który stanowi przykład dla innych, i demonstrowanie kultury, w której szanuje się i bada wątpliwości zgłaszane przez pracowników, oraz zaangażowanie w zapobieganie działaniom odwetowym.
- Dopilnowanie, aby wszyscy podwładni znali politykę zapobiegania działaniom odwetowym.
- Wspieranie wszystkich pracowników, którzy biorą udział lub w inny sposób pomagają w dochodzeniu, i ochronę ich poufnych informacji.

Wszystkie osoby objęte niniejszą polityką odpowiadają za:

- Niezwłoczne zgłaszanie wszelkich przypadków lub podejrzeń działań odwetowych wobec własnej osoby, jakiegokolwiek pracownika Spółki lub innej osoby z powodu zgłoszenia wątpliwości w dobrej wierze.

V. Zgłaszanie nieprawidłowości

Pracownicy, którzy w dobrej wierze uznają, że oni lub inny pracownik padli ofiarą odwetu, bądź mają pytania dotyczące tej polityki, powinni niezwłocznie skontaktować się z Zespołem ds. zgodności spółki NN lub skorzystać z infolinii do zgłaszania nieprawidłowości. Członkowie kadry zarządzającej, którzy otrzymają zgłoszenie dotyczące możliwych działań odwetowych, muszą niezwłocznie przekazać szczegóły zgłoszenia Zespołowi ds. zgodności spółki NN lub skorzystać z infolinii do zgłaszania nieprawidłowości.

Zespół ds. zgodności spółki NN – wyślij swoje wątpliwości do Zespołu ds. zgodności spółki NN na adres NNCompliance@nninc.com.

Infolinia do zgłaszania nieprawidłowości – możesz skontaktować się z infolinią do zgłaszania nieprawidłowości telefonicznie lub za pośrednictwem poczty e-mail. Możesz zachować anonimowość, jeśli chcesz. Zgłoszenia na infolinii można przesyłać w wielu językach. Infolinia jest dostępna przez 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu.

Zgłoszenia telefoniczne:

Brazylia 02-12038-5412

Chiny 40-0120-0352

Francja 08-00-90-01-14

Meksyk 80-0872-1778

Polska 80-000-54-80



NN, INC. ZASADY ZAKAZUJĄCE PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Stany Zjednoczone 866-388-1607

Zgłoszenia online:

Przejdź na stronę www.nninc.ethicspoint.com lub zeskanuj:



VI. Informacje dodatkowe

Niniejsza polityka stanowi podkreślenie i uzupełnienie informacji zawartych w naszym Kodeksie postępowania i etyki oraz w naszej Polityce zgłaszania nieprawidłowości, z którymi można się zapoznać na stronie internetowej spółki NN, Inc. pod adresem <https://www.nninc.com/code-of-ethics/>.

Sprawdzono 16 STY 2025 r.