



## **POLÍTICA DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS**

NN reconoce que cualquier empleado puede experimentar problemas en su trabajo. NN tiene el compromiso de brindar las mejores condiciones laborales posibles para sus empleados y, como parte de este compromiso, estimula una atmósfera abierta y honesta donde cualquier problema, queja, sugerencia o duda reciban una respuesta oportuna.

NN ha adoptado los siguientes procedimientos internos para resolver con eficacia cualquier incidente que ocurra. No se le sancionará, formal o informalmente, por expresar una queja de forma profesional y razonable, o por presentar una queja dentro del Procedimiento de resolución de problemas. Si ocurre una situación en la que cree que hay una decisión o una condición del empleo que lo afecta de manera injusta o desigual, lo exhortamos a que siga estos pasos. Puede suspender este procedimiento en cualquier momento.

### **Proceso de resolución de problemas**

1. Reúna todos los hechos. Con el fin de lograr la solución adecuada, debe informarse completamente a todos los involucrados.
2. Denuncie el problema a su supervisor inmediato lo antes posible o, como máximo, dentro de los 5 días calendario después de que ocurra. Si el supervisor no logra enfrentar el problema, o si usted cree que no sea apropiado comunicarse con su supervisor inmediato, puede presentar el problema al gerente de su supervisor o a otro miembro del equipo de gerencia de su departamento. También puede comunicarse con el departamento de recursos humanos local, el Vicepresidente Senior y Director de Recursos Humanos, o con la Director de cumplimiento y auditoría interna o el Vicepresidente Senior y Asesor jurídico.
3. El supervisor responderá al problema durante la conversación o dentro de cinco días hábiles. Es posible que sea necesario consultar a la gerencia adecuada. El supervisor debe documentar la conversación.
4. Si no se resuelve el problema, puede apelar la respuesta de su supervisor a su gerente, o a otro miembro de la gerencia de su departamento o al departamento de recursos humanos local, al Vicepresidente Senior y Director de Recursos Humanos, a la Director de cumplimiento y auditoría interna o al Vicepresidente Senior y Asesor jurídico durante 5 días hábiles.
5. En caso de que se consulte al personal de Recursos Humanos, el gerente aconseja y asesora al empleado. Podría ser necesario que el personal del departamento de recursos humanos local visite a otras personas adecuadas. El departamento de RR. HH. debe documentar la conversación y podrían pedirle que presente su queja por escrito.  
El Gerente de RR. HH. trabajará para ayudar a resolver la situación, facilitará la comunicación entre las partes y resolverá las preocupaciones más importantes.

6. En situaciones en que la conducta corresponde a políticas de discriminación y/o acoso de la Compañía, se seguirán los pasos de investigación mencionados en esa política. Los resultados de la investigación se le comunicarán a usted y, si corresponde, a todos los otros involucrados directamente en la queja.

### **Confidencialidad**

Las quejas sobre conducta inapropiada, acoso o discriminación se mantendrán confidenciales hasta el máximo posible, en coherencia con la necesidad de la empresa de investigar el caso.

También se les solicita a los empleados que mantengan confidencial toda la información relacionada con una investigación interna de EEO y entiendan que se espera que cooperen completamente con esta investigación.

### **Represalias**

Están prohibidas las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, manifieste un motivo de preocupación, presente una queja ante la gerencia adecuada o participe en cualquier investigación relacionada posterior. Los empleados que se descubra que han participado en cualquier conducta asociada con represalias podrían estar sujetos a medidas disciplinarias, incluido el despido.

## **POLÍTICA SOBRE DENUNCIANTES**

La Sección 301 de la Ley Sarbanes-Oxley (“SOX”) de 2002 requiere que el Comité de Auditoría (el “Comité de Auditoría”) de NN, Inc. (la “Compañía”) establezca procedimientos formales para (i) recibir, retener y tratar las quejas hechas a la Compañía sobre contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría, y (ii) que los empleados de la Compañía puedan presentar sus preocupaciones relacionadas con contabilidad cuestionable o asuntos de auditoría, de forma confidencial y anónima.

La Compañía tiene el compromiso de lograr la conformidad con todas las leyes y las regulaciones sobre valores, normas y controles contables y prácticas de auditoría aplicables.

De este modo, para facilitar la denuncia de preocupaciones y quejas, el Comité de auditoría de la Compañía estableció los siguientes procedimientos para (1) recibir, retener y tratar quejas relacionadas con la contabilidad, los controles contables internos o asuntos de auditoría, incluidas las preocupaciones referentes a contabilidad cuestionable o temas de auditoría (colectivamente, “Asuntos contables”), quejas referentes a posibles violaciones de leyes y regulaciones federales sobre valores (colectivamente, “Asuntos relacionados con leyes federales sobre valores”), y quejas relacionadas a infracciones del Código de ética y conducta de negocios de la Compañía (“Asuntos de ética”), y (2) que los empleados de la Compañía u otras personas puedan presentar, de forma confidencial y anónima, sus preocupaciones relacionadas con Asuntos contables, Asuntos relacionados con leyes federales sobre valores o Asuntos de ética.

### **Administración y supervisión del proceso de los denunciantes**

La aplicación de la Política sobre denunciantes está a cargo de Director de cumplimiento y auditoría interna de la Compañía, bajo la supervisión del Comité de auditoría y la aprobación del Comité de auditoría y la Junta de Directores de la Compañía.

### **Presentación de quejas sobre denunciantes**

Los empleados y otras personas con preocupaciones relacionadas con Asuntos contables, Asuntos relacionados con leyes federales sobre valores o Asuntos de ética pueden denunciar sus motivos de preocupación de forma confidencial o anónima a la Director de cumplimiento y auditoría interna o al Vicepresidente Senior y Asesor jurídico de la Compañía por correo regular, correo electrónico o correo de voz, de la siguiente forma:

Director de cumplimiento y auditoría interna  
Cara McConnell  
NN, Inc.  
6210 Ardrey Kell Road  
Charlotte, NC 28277  
[cara.mcconnell@nninc.com](mailto:cara.mcconnell@nninc.com)  
423.737.2459

o

Vicepresidente Senior y Asesor jurídico  
Matt Heiter  
NN, Inc.  
6210 Ardrey Kell Road  
Charlotte, NC 28277  
[matt.heiter@nninc.com](mailto:matt.heiter@nninc.com)  
980.264.4381

En caso de que un empleado u otra persona quieran denunciar sus motivos de preocupación directamente al Comité de auditoría, esa persona puede enviar el asunto de forma confidencial o anónima a través del sistema de denuncias confidenciales de la Compañía, por (i) teléfono o (ii) a través de la interfaz web, de la siguiente forma:

Número para denuncias: (877) 888-0002  
Número internacional (cobro revertido): (770) 810-1147  
Dirección del sitio web: <https://iwf.tnwgrc.com/nninc>

Cualquier problema que se vaya a denunciar directamente al Comité de auditoría mediante el sistema de interfaz web debe hacerse bajo la categoría “Contabilidad y Auditoría” o “Valores/gobernanza corporativa”.

### **Alcance de los asuntos abordados por la Política sobre denunciantes**

La Política sobre denunciantes aborda las quejas relacionadas con Asuntos contables, Asuntos relacionados con leyes federales sobre valores o Asuntos de ética, incluidos

sin limitarse a ellos:

- a. fraude o error deliberado en la preparación, evaluación, revisión o auditoría de cualquier declaración financiera de la Compañía;
- b. fraude o error deliberado en el registro y el mantenimiento de los registros financieros de la Compañía;
- c. deficiencias o falta de conformidad en los controles internos de la Compañía con relación a los informes financieros;
- d. falsificación o declaración falsa a o de un director o contador con relación a un asunto incluido en los registros financieros, informes financieros o informes de auditoría de la Compañía;
- e. incumplimiento de un informe completo y correcto de la condición financiera de la Compañía;
- f. infracciones al Código de ética y conducta de negocios de la Compañía; o
- g. represalias o discriminación contra quien, de buena fe, presente quejas o participe en una investigación referente a la Política sobre denunciantes.

### **Tratamiento de quejas sobre denunciantes**

La Compañía enviará las quejas de inmediato al Comité de auditoría con relación a Asuntos contables, Asuntos relacionados con leyes federales sobre valores o Asuntos éticos. Las quejas relacionadas con Asuntos contables, Asuntos relacionados con leyes federales sobre valores o Asuntos éticos se revisarán bajo la dirección del Comité de auditoría y la supervisión de la Director de cumplimiento y auditoría interna, el Vicepresidente Senior y Asesor jurídico o de las personas que el Comité de auditoría determine que son apropiadas. La confidencialidad se mantendrá hasta donde sea posible, en coherencia con la necesidad de realizar una revisión adecuada.

Con relación a la investigación de una queja, el Comité de auditoría, Director de cumplimiento y auditoría interna y el Vicepresidente Senior y Asesor jurídico pueden consultar y obtener la asistencia de cualquier gerencia de la Compañía que no sea el sujeto de la queja. Además, el Comité de auditoría, Director de cumplimiento y auditoría interna y el Vicepresidente Senior y Asesor jurídico pueden, a su entera discreción, consultar a asesores legales, contables o de otro tipo independientes según sea necesario o apropiado. Se tomarán medidas correctivas prontas y adecuadas cuando y según se garantiza a juicio del Comité de auditoría. La Compañía no despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará ni discriminará de ninguna forma ni tomará represalias, directa o indirectamente, contra cualquier empleado en los términos y condiciones del empleo, debido a ninguna acción legal de tal empleado o de otra persona de ninguna manera, con respecto a denuncias y quejas de buena fe referentes a Asuntos contables, Asuntos relacionados con leyes federales sobre valores, Asuntos éticos o según se especifique de otra forma en la Sección 806 de la SOX.

### **Denuncia y retención de quejas e investigaciones sobre denunciantes**

El Director de cumplimiento y auditoría interna (junto con el Comité de auditoría) mantendrán un registro de todas las quejas de denunciantes, rastrearán la recepción, investigación y resolución y prepararán un resumen periódico al respecto para el Comité de auditoría.

## **PUBLICACIÓN DE ESTA POLÍTICA**

Esta Política sobre denunciantes/resolución de problemas se les comunicará a todos los empleados y se publicará en el sitio web de la Compañía.

*Rev. 10.29.20*