



NN, Inc. stara się zapewnić miejsce pracy sprzyjające otwartej dyskusji na temat swoich praktyk biznesowych. Zasadą Firmy jest przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów, które chronią pracowników przed bezprawną dyskryminacją lub odwetem ze strony pracodawcy w wyniku zgodnego z prawem zgłaszania informacji bądź uczestnictwa w dochodzeniach dotyczących oszustw korporacyjnych lub innych naruszeń prawa federalnego lub stanowego przez Firmę lub jej przedstawicieli.

W szczególności zasady Firmy zakazują podejmowania przez Firmę, jej pracowników lub agentów kroków dyscyplinarnych lub odwetowych w wyniku udziału pracownika w następujących działaniach:

- ujawnianie informacji organom rządowym lub organom ścigania w sytuacji gdy, pracownik ma uzasadnione powody, aby sądzić, że dane informacje ujawniają rzeczywiste lub potencjalne naruszenie przepisów lub regulacji federalnych bądź stanowych;
 - przekazywanie informacji, powodowanie przekazania informacji, składanie zeznań, powodowanie składania zeznań, zeznawanie, uczestnictwo w postępowaniu wszczętym (obecnie lub niebawem) lub innego rodzaju pomoc w dochodzeniu bądź postępowaniu dotyczącym zachowania, co do którego pracownik ma uzasadnione podejrzenia, że wiąże się z naruszeniem:
 - federalnego prawa karnego dotyczącego oszustw związanych z papierami wartościowymi, oszustw pocztowych, bankowych, radiowych i telewizyjnych oraz popełnionych przy użyciu innych metod komunikacji, lub
 - jakichkolwiek zasad lub przepisów Komisji Papierów Wartościowych i Giełd, lub
 - jakichkolwiek przepisów prawa federalnego dotyczących oszustw wobec akcjonariuszy,
- w przypadku gdy udzielane są takie informacje lub pomoc w zakresie dochodzeń lub dochodzenie jest prowadzone przez federalną agencję regulacyjną, członka Kongresu lub osobę w Firmie, która jest przełożonym pracownika lub dysponuje wobec niego podobnymi uprawnieniami.
- Zgłaszanie podejrzewanych naruszeń firmowego Kodeksu etyki i postępowania w biznesie oraz innych naruszeń zasad Firmy.

Jednakże pracownicy, którzy złożą raport lub dostarczą dowody, o których wiedzą, że są nieprawdziwe, lub bez uzasadnionego przekonania o prawdziwości i dokładności takich informacji, nie będą chronieni na mocy powyższych zasad i mogą zostać objęci postępowaniem dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

Ponadto, z wyjątkiem zakresu wymaganego przez prawo Firma nie zamierza stosować niniejszych Zasad do ochrony pracowników, którzy naruszają poufność jakichkolwiek obowiązujących uprawnień w relacjach między prawnikiem a klientem lub między lekarzem a pacjentem przysługujących Firmie lub jej agentom na mocy ustawy lub prawa zwyczajowego, ani do ochrony pracowników, którzy naruszają zobowiązania do zachowania poufności w odniesieniu do tajemnic

handlowych Firmy. Pracownikom rozważającym przekazanie informacji, które mogą naruszać te uprawnienia lub ujawniać tajemnice handlowe Firmy, zaleca się skonsultowanie się z prawnikiem przed podjęciem takich działań.

Jako osobę odpowiedzialną za administrowanie niniejszymi Zasadami Firma wyznaczyła dyrektora ds. audytu wewnętrznego i zgodności. Pracowników zachęca się do omawiania problemów i obaw objętych niniejszymi Zasadami ze swoim przełożonym, który z kolei ma obowiązek poinformowania dyrektora ds. audytu wewnętrznego i zgodności lub starszego wiceprezesa i głównego radcy prawnego o wszelkich zgłoszonych wątpliwościach. Jeżeli pracownik woli nie omawiać tych delikatnych kwestii z przełożonym, może je przedyskutować z dyrektorem ds. audytu wewnętrznego i zgodności lub starszym wiceprezesem i głównym radcą prawnym. Dyrektor ds. audytu wewnętrznego i zgodności skieruje skargi dotyczące działań odwetowych, jeśli uzna, że jest to właściwe lub wymagane na mocy wytycznych zarządu (lub komisji zarządu), do zarządu lub odpowiedniej komisji zarządu.

Z dyrektorem ds. audytu wewnętrznego i zgodności Cara McConnell można skontaktować się telefonicznie (423-737-2459) lub przy użyciu poczty e-mail (cara.mccconnell@nninc.com). Ze starszym wiceprezesem i głównym radcą prawnym Mattem Heiterem można skontaktować się telefonicznie (980-264-4381) lub przy użyciu poczty e-mail (matt.heiter@nninc.com). Jeśli którykolwiek z pracowników uważa, że stał się obiektem jakichkolwiek działań naruszających niniejsze Zasady, musi złożyć skargę do przełożonego, dyrektora ds. audytu wewnętrznego i zgodności, starszego wiceprezesa i głównego radcy prawnego lub starszego wiceprezesa i dyrektora ds. zasobów ludzkich.

Ver. 10.29.20