



AVISO GENERAL

Enero de 2021

Igualdad de oportunidades de empleo y política de acción afirmativa

Olin Corporation se compromete a garantizar la accesibilidad de esta política a todos los postulantes y empleados. Si necesita ayuda para acceder o entender esta declaración de política o conoce a un postulante o empleado que pueda necesitar ayuda, comuníquese con Valerie Peters, Vicepresidenta de Recursos Humanos de (314) 480-1478.

Olin Corporation ("Olin") se compromete a la igualdad de oportunidades de empleo y a mantener un entorno laboral libre de cualquier forma de discriminación o acoso contra postulante de empleo, empleados, proveedores, contratistas o clientes por motivos de raza, color, credo, religión, edad, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, estado de ciudadanía, discapacidad, estado de veterano, estado civil o cualquier otra base protegida por la ley. Olin es un contratista federal sujeto a la Orden Ejecutiva 11246, Sección 4212 de la Ley de Asistencia para el Reajuste de Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada ("Sección 4212") y Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, en su versión modificada ("Sección 503"). Como tal, la política de Olin es tomar medidas afirmativas para emplear y avanzar en minorías calificadas en el empleo, mujeres, veteranos protegidos (veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados, veteranos de la Medalla del Servicio de las Fuerzas Armadas, o veteranos de guerra o de la insignia de campaña en servicio activo) y personas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo el nivel ejecutivo. Olin también proporcionará adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de un empleado o postulante calificado de otro modo para el empleo a menos que la adaptación imponga dificultades indebidas en el funcionamiento del negocio de Olin.

Olin reclutará, contratará, capacitará y promoverá a personas en todos los puestos de trabajo, y se asegurará de que todas las demás acciones de personal se administren sin tener en cuenta la raza, color, credo, religión, edad, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, estado de ciudadanía, discapacidad, estado de veterano, estado civil o cualquier otra base protegida por la ley. Todas las decisiones de empleo se basarán únicamente en requerimientos laborales válidos. Esto se extiende a todos los términos, condiciones y privilegios de empleo en todos los niveles, incluyendo, pero no limitado a, reclutamiento, selección, compensación, beneficios, capacitación, promoción y acciones disciplinarias.

Olin también se compromete a garantizar un entorno laboral profesional y seguro para todo el personal de Olin. Acoso en el lugar de trabajo de cualquier tipo, basado en, o debido a, la raza de un individuo (color) o etnia (origen nacional, ascendencia), género (identidad y expresión de género), religión o credo, discapacidad (mental y física), edad, orientación sexual, estado civil/de unión de hecho, afección médica, información genética, estatus de militar y veterano, o cualquier otra razón prohibida por la ley no se tolerará, ya sea cometido por el personal de Olin o por clientes, proveedores u otras personas que hagan negocios con Olin. El acoso prohibido ocurre cuando un supervisor, compañero de trabajo o incluso una persona que no es un empleado se comporta o actúa de tal manera que crea un entorno laboral hostil para otro empleado basado en la raza (color) o etnia de una persona (origen nacional, ascendencia), género (identidad y expresión de género), religión o credo, discapacidad (mental y física), edad, orientación sexual, estado civil/unión de hecho, afección médica, información genética, estado militar y veterano.

Olin alienta a cualquier persona que tenga conocimiento de casos de discriminación o acoso a que los denuncie inmediatamente ante la persona que aparece a continuación, Recursos Humanos, un gerente o un supervisor. Investigaremos pronta y exhaustivamente la presunta mala conducta y, si se encuentra una infracción a la presente política, tomaremos medidas correctivas inmediatas y apropiadas.

Además, los empleados y postulantes no deberán ser objeto de acoso, intimidación, amenazas, coacción o discriminación porque han participado o podrían participar en cualquiera de las siguientes actividades: (1) presentar una queja; (2) asistir o participar en una investigación, evaluación de cumplimiento, audiencia o cualquier otra actividad relacionada con la administración de cualquier ley federal, estatal o local que requiera igualdad de oportunidades para veteranos protegidos o personas con discapacidades; (3) oponerse a cualquier acto o práctica ilegal de acuerdo con la Sección 4212, Sección 503, sus regulaciones de implementación, o cualquier otra ley federal, estatal o local que requiera igualdad de oportunidades para veteranos protegidos o personas con discapacidades; o (4) ejercer cualquier otro derecho protegido por la Sección 4212, Sección 503, o sus reglamentos de aplicación.

Las políticas de igualdad de oportunidades y acción afirmativa de Olin también prohíben todas las formas de represalia contra cualquier persona que de buena fe se queje de que estas políticas no se están siguiendo, o que de otra manera participa en una investigación de la empresa o agencia sobre tales quejas, incluso si no se encuentran pruebas suficientes para justificar la queja. Si usted cree haber recibido represalias, su queja debe dirigirse a la persona identificada a continuación. Después de recibir una queja que involucre una infracción en la política de igualdad de oportunidades o de acción afirmativa de la empresa, Olin investigará y tomará medidas correctivas, según corresponda. Las quejas e investigaciones se mantendrán estrictamente confidenciales en la medida de lo posible. Nadie, independientemente de la posición o la duración del servicio, está exento de estas políticas.

Las partes no confidenciales de los programas de acción afirmativa para personas con discapacidades y veteranos protegidos estarán disponibles para su inspección durante el horario comercial normal en el Departamento de Recursos Humanos a petición de cualquier empleado o postulante de empleo. Si está interesado en revisar estos documentos, comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos.



AVISO GENERAL

Como presidente y director ejecutivo de Olin, apoyo plenamente nuestro programa de acción afirmativa y estoy comprometido con la implementación de las políticas de igualdad de oportunidades y acción afirmativa de la empresa. He delegado la responsabilidad general de estas políticas a Valerie Peters, vicepresidenta de Recursos Humanos. Cada gerente de Recursos Humanos en toda la empresa es responsable de la implementación, administración diaria y auditoría de estas políticas en sus instalaciones. Si tiene una queja, debe comunicarse con Valerie al (314) 480-1478, su Departamento de Recursos Humanos local o la HelpLine de 24 horas de Olin en 800-362-8348.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Scott Sutton".

Scott Sutton
Presidente y director ejecutivo

PARA DISTRIBUCIÓN A EMPLEADOS E INSTALACIONES DE LOS EE. UU.