



AVVISO GENERALE

Gennaio 2021

Pari opportunità di impiego e politica d'azione affermativa

Olin Corporation si impegna a garantire l'accessibilità di questa politica a tutti i candidati e dipendenti. Se avete bisogno di assistenza o avete dubbi su questa politica o se conoscete un candidato o un dipendente che potrebbe aver bisogno di assistenza, contattate Valerie Peters, vicepresidente del reparto Risorse umane al numero (314) 480-1478.

Olin Corporation ("Olin") si impegna a garantire pari opportunità di lavoro e a mantenere un ambiente di lavoro privo di qualsiasi forma di discriminazione o molestia nei confronti di candidati, dipendenti, fornitori, appaltatori o clienti in base a razza, colore, credo, religione, età, sesso, genere, orientamento sessuale, identità di genere, origine nazionale, stato di cittadinanza, disabilità, stato di veterano, stato civile o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge. Olin è un appaltatore federale soggetto all'Ordine Esecutivo 11246, Sezione 4212 del Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act del 1974, come modificato ("Sezione 4212") e Sezione 503 del Rehabilitation Act del 1973, come modificato ("Sezione 503"). In quanto tale, è politica di Olin intraprendere azioni affermative per impiegare e promuovere nell'occupazione minoranze qualificate, donne, veterani protetti (veterani disabili, veterani recentemente separati, veterani con medaglia di servizio delle forze armate o veterani di guerra in servizio attivo o veterani con distintivo di campagna) e individui con disabilità a tutti i livelli di occupazione, incluso il livello dirigenziale esecutivo. Olin fornirà inoltre ragionevoli agevolazioni in presenza di limitazioni fisiche o mentali note di un dipendente o candidato altrimenti qualificato per un impiego, a meno che ciò non imponga indebite difficoltà al funzionamento delle attività di Olin.

Olin assumerà, formerà e promuoverà individui in tutti i ruoli e garantirà che tutte le altre azioni del personale siano amministrate senza distinzione di razza, colore, credo, religione, età, sesso, genere, orientamento sessuale, identità di genere, origine nazionale, stato di cittadinanza, disabilità, stato di veterano, stato civile o a qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge. Tutte le decisioni in materia di impiego si baseranno solo su requisiti di lavoro validi. Ciò si estende a tutti i termini, condizioni e privilegi di lavoro a tutti i livelli, tra cui, a titolo esemplificativo, assunzione, selezione, compenso, benefici, formazione, promozione e azioni disciplinari.

Olin si impegna inoltre a garantire un ambiente di lavoro professionale e sicuro a tutti i suoi dipendenti. Molestie sul posto di lavoro di qualsiasi tipo, in base o a causa della razza (colore) o dell'etnia di un individuo (origine nazionale, stirpe), genere (identità ed espressione di genere), religione o credo, disabilità (mentale e fisica), età, orientamento sessuale, stato civile/stato di coppia di fatto, stato di salute, informazioni genetiche, stato di militare e veterano o qualsiasi altro motivo proibito dalla legge non saranno tollerate, siano queste commesse dal personale di Olin o da clienti, fornitori o altre persone che fanno affari con Olin. Le molestie vietate si verificano quando un supervisore, un collega o anche un non dipendente si comporta o agisce in modo tale da creare un ambiente di lavoro ostile per un altro dipendente in base alla razza (colore) o all'etnia di un individuo (origine nazionale, stirpe), genere (identità ed espressione di genere), religione o credo, disabilità (mentale e fisica), età, orientamento sessuale, stato civile/stato di coppia di fatto, stato di salute, informazioni genetiche, stato di militare e veterano o altre caratteristiche protette.

Olin incoraggia chiunque venga a conoscenza di discriminazioni o molestie a segnalarlo immediatamente al contatto elencato di seguito, al reparto Risorse umane, a un manager o a un supervisore. Indagheremo tempestivamente e a fondo sulla presunta cattiva condotta e, in caso di violazione della presente politica, intraprenderemo azioni correttive immediate e appropriate.

Inoltre, i dipendenti e i candidati non devono essere oggetto di molestie, intimidazioni, minacce, coercizione o discriminazione per avere intrapreso o per la possibilità di intraprendere una delle seguenti attività: (1) presentare una denuncia; (2) assistere o partecipare a un'indagine, valutazione di conformità, audizione o qualsiasi altra attività relativa all'amministrazione di qualsiasi legge federale, statale o locale che richieda pari opportunità per veterani protetti o individui con disabilità; (3) opporsi a qualsiasi atto o pratica resa illegale dalla sezione 4212, dalla sezione 503, dai loro regolamenti di attuazione o da qualsiasi altra legge federale, statale o locale che richieda pari opportunità per i veterani protetti o le persone con disabilità; o (4) esercitare qualsiasi altro diritto tutelato dalla sezione 4212, dalla sezione 503 o dai loro regolamenti di attuazione.

Le politiche di pari opportunità e azione affermativa di Olin vietano anche tutte le forme di ritorsione contro chiunque in buona fede si lamenti del fatto che tali politiche non vengano seguite o che partecipa in altro modo a un'indagine aziendale o di agenzia su tali reclami, anche se non si trovano prove sufficienti a comprovare la denuncia. Se ritenete di essere stati oggetto di ritorsioni, il vostro reclamo deve essere indirizzato al contatto identificato di seguito. Dopo aver ricevuto un reclamo che comporta una violazione della politica di pari opportunità o di un'azione affermativa dell'azienda, l'azienda indagherà e prenderà misure correttive, in base alle necessità. Le denunce e le indagini saranno mantenute quanto più possibile strettamente riservate. Nessuno, indipendentemente dal ruolo o dall'anzianità di servizio, è esente da queste politiche.

Le parti non riservate dei programmi di azione affermativa per le persone con disabilità e i veterani protetti sono disponibili per l'ispezione durante il normale orario di lavoro presso il reparto Risorse umane su richiesta di qualsiasi dipendente o candidato a un impiego. Se siete interessati a consultare questi documenti, contattate il reparto Risorse umane.



AVVISO GENERALE

In qualità di Presidente e CEO di Olin, sostengo pienamente il nostro programma di azione affermativa e sono impegnato nell'implementazione delle politiche di pari opportunità e azione affermativa dell'azienda. Ho delegato la responsabilità generale di queste politiche a Valerie Peters, vicepresidente del reparto Risorse umane. Ogni figura manageriale in Risorse umane a livello aziendale è responsabile dell'implementazione, dell'amministrazione quotidiana e del controllo di queste politiche nella propria sede. In caso di reclamo, è necessario contattare Valerie al numero (314) 480-1478, il reparto Risorse umane locale o la Help-Line di Olin disponibile 24 ore su 24 al numero 800-362-8348.

Scott Sutton
Presidente e CEO

PER LA DISTRIBUZIONE A DIPENDENTI E SEDI NEGLI STATI UNITI