



AVISO GERAL

Janeiro de 2021

Equal Employment Opportunity (Igualdade de oportunidades de trabalho) e Política de Ação Afirmativa

A Olin Corporation tem o compromisso de garantir a acessibilidade desta política a todos os candidatos e funcionários. Se você precisar de ajuda para acessar ou entender esta declaração da política ou souber de algum candidato ou funcionário que possa precisar de ajuda, entre em contato com Valerie Peters, Vice-presidente de Recursos Humanos, no telefone (314) 480-1478.

A Olin Corporation ("Olin") tem o compromisso de promover a igualdade de oportunidades de trabalho e de manter um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de discriminação ou assédio contra candidatos a emprego, funcionários, fornecedores, contratantes ou clientes com base em raça, cor, credo, religião, idade, sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, origem nacional, situação de cidadania, incapacidade, condição de veterano, estado civil ou qualquer outra base protegida por lei. A Olin é uma contratante federal sujeito à Ordem Executiva 11246, Seção 4212 da Lei de Assistência ao Reajuste dos Veteranos da Era do Vietnã de 1974, tal como alterado ("Seção 4212"), e Seção 503 da Lei de Reabilitação de 1973, tal como alterado ("Seção 503"). Como tal, é política da Olin tomar medidas afirmativas para empregar e promover no trabalho minorias qualificadas, mulheres, veteranos protegidos (veteranos com necessidades especiais, veteranos recentemente separados, veteranos da Medalha de Serviço das Forças Armadas ou veteranos de guerra ou de campanha) e indivíduos com incapacidades em todos os níveis de emprego, incluindo o nível executivo. A Olin também fornecerá acomodações adequadas às limitações físicas ou mentais conhecidas de um funcionário ou candidato qualificado para o trabalho, a menos que a acomodação imponha dificuldades inaceitáveis para a operação dos negócios da Olin.

A Olin recrutará, contratará, treinará e promoverá indivíduos em todos os cargos, bem como garantirá que todas as outras ações de pessoal sejam administradas sem considerar raça, cor, credo, religião, idade, sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, situação de cidadania, incapacidade, condição de veterano, estado civil ou qualquer outra base protegida por lei. Todas as decisões relacionadas a emprego serão baseadas apenas em requisitos do trabalho válidos. Isso se estende a todos os termos, condições e privilégios de emprego em todos os níveis, incluindo, sem se limitar a, recrutamento, seleção, remuneração, benefícios, treinamento, promoção e ações disciplinares.

A Olin também tem o compromisso de garantir um ambiente de trabalho profissional e seguro para todas as pessoas da empresa. Assédio no local de trabalho de qualquer tipo, com base em, ou por causa da raça (cor) ou etnia (origem nacional, ancestralidade), sexo (identidade e expressão de gênero), religião ou credo, incapacidade (mental e física), idade, orientação sexual, status de parceiro conjugal/doméstico, condição médica, informações genéticas, status militar e de veterano de um indivíduo, ou qualquer outro motivo proibido por lei, não será tolerado, seja cometido por pessoal da Olin ou por clientes, consumidores, fornecedores ou outros indivíduos que façam negócios com a Olin. O assédio proibido ocorre quando um supervisor, colega de trabalho ou mesmo um não funcionário se comporta ou age de tal forma que cria um ambiente de trabalho hostil para o outro funcionário com base na raça (cor) ou etnia (nacionalidade, ancestralidade), gênero (identidade e expressão de gênero), religião ou credo, incapacidade (mental e física), idade, orientação sexual, status de parceiro conjugal/doméstico, condição médica, informações genéticas, status militar e de veterano, ou outra característica protegida.

A Olin incentiva qualquer pessoa que se torne ciente de discriminação ou assédio a relatar imediatamente a situação ao indivíduo listado abaixo, departamento de Recursos Humanos, um gerente ou um supervisor. Nós investigaremos pronta e minuciosamente a suposta má conduta e, se for constatada uma violação desta política, tomaremos as medidas corretivas imediatas e apropriadas.

Além disso, funcionários e candidatos não devem ser submetidos a assédio, intimidação, ameaças, coerção ou discriminação porque se envolveram ou podem se envolver em qualquer uma das seguintes atividades: (1) apresentar uma queixa; (2) auxiliar ou participar de uma investigação, avaliação de conformidade, audiência ou qualquer outra atividade relacionada à administração de qualquer lei federal, estadual ou local que exija igualdade de oportunidades para veteranos protegidos ou indivíduos com incapacidades; (3) opor-se a qualquer ato ou prática ilegal pela Seção 4212, Seção 503, seus regulamentos de execução ou qualquer outra lei federal, estadual ou local que exija igualdade de oportunidades para veteranos protegidos ou indivíduos com incapacidades; ou (4) exercer qualquer outro direito protegido pela Seção 4212, Seção 503 ou seus regulamentos de execução.

As políticas de igualdade de oportunidades e ações afirmativas da Olin também proíbem todas as formas de retaliação contra qualquer indivíduo que, de boa fé, reclame que essas políticas não estão sendo seguidas, ou que de outra forma participe da investigação de uma empresa ou agência sobre tais reclamações, mesmo que não sejam encontradas evidências suficientes para comprovar a reclamação. Se você acredita que foi submetido à retaliação, sua reclamação deve ser direcionada ao indivíduo identificado abaixo. Após receber uma reclamação envolvendo violação da igualdade de oportunidades ou política de ação afirmativa da empresa, a empresa investigará e tomará medidas corretivas, conforme apropriado. As reclamações e investigações serão mantidas estritamente confidenciais na medida do possível. Ninguém, independentemente da posição ou do tempo de serviço, está isento dessas políticas.



AVISO GERAL

As partes não confidenciais dos programas de ação afirmativa para indivíduos com incapacidades e veteranos protegidos estarão disponíveis para inspeção durante o horário comercial normal no Departamento de Recursos Humanos mediante solicitação de qualquer funcionário ou candidato ao emprego. Se você estiver interessado em revisar esses documentos, entre em contato com o Departamento de Recursos Humanos.

Como Presidente e CEO da Olin, apoio plenamente nosso programa de ações afirmativas e estou comprometido com a implementação das políticas de igualdade de oportunidades e ações afirmativas da empresa. Deleguei a responsabilidade geral dessas políticas a Valerie Peters, Vice-presidente de Recursos Humanos. O Gerente de Recursos Humanos de cada unidade da empresa é responsável pela implementação, administração diária e auditoria dessas políticas em sua localização. Em caso de reclamação, você deve entrar em contato com Valerie no telefone (314) 480-1478, com o Departamento de Recursos Humanos local ou com a HelpLine da Olin, disponível 24 horas, no telefone 800-362-8348.

Scott Sutton
Presidente e CEO

PARA DISTRIBUIÇÃO AOS FUNCIONÁRIOS E LOCAIS DOS EUA