MCWANE, LLC
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

PREVENCIÓN DEL ACOSO

Propósito

Pronunciar el compromiso de McWane de proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso, discriminación y represalias y proporcionar a los miembros del equipo un aviso sobre sus derechos e información relacionada con las medidas que los miembros del equipo deben adoptar si consideran que hubo una infracción a esta Política.

Alcance

Esta Política se aplica a todos los miembros del equipo de McWane, LLC y sus divisiones y subsidiarias ("McWane" o "la Empresa"). Esta Política también se aplica a los clientes, los proveedores, los contratistas y otras personas que no son miembros del equipo en todas las ubicaciones de la Empresa.

Declaración de la Política

McWane se compromete a ofrecer un lugar de trabajo libre de acoso, discriminación y represalias. La empresa prohíbe estrictamente todas las formas de acoso, discriminación y represalias. Además de conductas que infrinjan la ley, McWane espera que todos los miembros del equipo mantengan un lugar de trabajo profesional y respetuoso. El comportamiento inapropiado o poco profesional, incluso si no llega al nivel de acoso, puede seguir infringiendo esta Política y dar lugar a medidas correctivas.

Acoso: este término, tal como se lo usa en esta Política, incluye, entre otros:

- Cualquier conducta o lenguaje despectivo u ofensivo, incluidos chistes, injurias, bromas, insultos u otra conducta verbal, gráfica o física relacionada con los siguientes aspectos de una persona: raza, color, sexo (incluido el mismo sexo), religión, origen nacional, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, condición de veterano o miembro del servicio, estado civil, estado de embarazo, estado de ciudadanía, información genética o cualquier otra categoría protegida por la ley federal, estatal o local.

- Esta Política se aplica a la conducta en el lugar de trabajo, en eventos patrocinados por la Empresa, durante viajes de trabajo y en comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas comunicaciones electrónicas, plataformas de mensajería y redes sociales, cuando dicha conducta afecte al lugar de trabajo. Material escrito o gráfico, incluidos fotografías, imágenes, dibujos u otras imágenes gráficas, conductas o comunicaciones, incluidos mensajes de correo electrónico, mensajes de fax y copias que sean ofensivos o menosprecien o muestren hostilidad o aversión hacia una persona o grupo por motivos de raza, color, sexo (incluido el mismo sexo), religión, origen nacional, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, condición de veterano o miembro del servicio, estado civil, estado de embarazo, estado de ciudadanía, información genética o cualquier otra categoría protegida por la ley federal, estatal o local.

- La conducta física o verbal inoportuna de naturaleza sexual en la que la propuesta o el rechazo de dicha conducta se usa como base para cualquier decisión de empleo.
- Cualquier avance sexual inoportuno, solicitud de favores sexuales u otra conducta física o verbal inoportuna de naturaleza sexual, incluidos, entre otros, comentarios de insinuación sexual, chistes, gestos o contacto físico, exhibir o distribuir dibujos animados u objetos, fotografías o artículos de insinuación sexual, ya sea entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo.
- Conducta física inoportuna u ofensiva, incluidos roces y gestos, independientemente del sexo de los individuos involucrados.

Si tiene preguntas sobre qué constituye un comportamiento relacionado con el acoso o la discriminación, analice estas preguntas con el gerente de Recursos Humanos local.

Se espera que cualquier miembro del equipo que cree que esta Política fue infringida informe inmediatamente su inquietud tal como se describe en esta Política. La Empresa no puede resolver una posible infracción de esta Política a menos que conozca la situación. Todos los miembros del equipo son responsables de informar posibles infracciones de la Política para que la Empresa pueda tomar las medidas adecuadas para tratar cualquier inquietud.

El miembro del equipo debe primero analizar cualquier preocupación o queja con su **supervisor inmediato**. Si el miembro del equipo siente que no puede hablar con su supervisor o si el miembro del equipo no está satisfecho después de hablar con su supervisor, o si el supervisor está involucrado de alguna manera con la inquietud o queja, el miembro del equipo debe analizar su inquietud o queja con el **representante local de Recursos Humanos**. Si el miembro del equipo siente que no puede hablar con el representante local de Recursos Humanos o si el miembro del equipo no está satisfecho después de hablar con el representante local de Recursos Humanos o si el representante local de Recursos Humanos está involucrado de alguna manera con la inquietud o queja, el miembro del equipo puede informar cualquier inquietud o infracción a la **Línea de Acceso de McWane al 1-877-231-0904. Se puede informar un posible acoso, discriminación o represalia a cualquier supervisor, gerente, representante de Recursos Humanos o mediante la línea de acceso de McWane. Cualquier supervisor o gerente que reciba dicho informe debe notificarlo inmediatamente a Recursos Humanos.**

Para ayudar a la Empresa a tratar las inquietudes, el miembro del equipo debe asegurarse de que su queja se resuelva. El miembro del equipo debe hablar con su supervisor o una de las personas designadas anteriormente, pero no debe detenerse ahí si la queja no se resuelve. Si una de las personas citadas anteriormente no resuelve la queja o si el miembro del equipo no se siente cómodo hablando con esa persona, el miembro del equipo debe avanzar al siguiente nivel hasta que encuentre a alguien que investigará y actuará en relación con la queja.

McWane revisará e investigará de inmediato todos los informes de posibles violaciones de esta Política y tomará las medidas correctivas adecuadas en función de los hallazgos. Dicha investigación se realizará por una persona imparcial. La confidencialidad y la privacidad de las personas que denuncian una situación de

acoso, son parte de una investigación o son acusadas de conducta relacionada con el acoso se respetarán en la medida que sea razonablemente posible, en coherencia con la investigación de la Empresa. Se espera que todos los miembros del equipo cooperen plena y honestamente con cualquier investigación de posibles infracciones de esta Política. El aporte de información incorrecta o engañosa a quienes están a cargo de la investigación se considerará inadmisible y constituirá una infracción a esta Política.

McWane prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que, de buena fe:

- informa sobre sospechas de infracciones de esta Política;
- participa en una investigación, o
- se opone a una conducta que razonablemente se considere que infringe esta Política.

Las represalias, incluida la amenaza o la adopción de cualquier acción adversa, constituyen una infracción grave de esta Política y darán lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Los informes efectuados de buena fe no darán lugar a medidas disciplinarias, incluso si no se corrobora la inquietud subyacente. Sin embargo, efectuar deliberadamente informes falsos o maliciosos puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Los supervisores y gerentes tienen una mayor responsabilidad de mantener un lugar de trabajo libre de acoso, discriminación y represalias, por muy insignificante que pueda parecer o cómo se haya recibido el informe (verbal o escrito). Los supervisores y gerentes deben actuar de inmediato ante cualquier inquietud planteada y remitir todas las quejas a Recursos Humanos inmediatamente.

Esta política se aplica con la misma fuerza a los tipos de acoso, discriminación o represalias descritos anteriormente de cualquier miembro del equipo en relación con su trabajo que realizan miembros que no son parte del equipo, como proveedores, clientes, contratistas o visitantes. Todas las quejas de esta naturaleza deben realizarse siguiendo los pasos mencionados anteriormente.

Si cualquier miembro del equipo comete algún tipo de acoso, discriminación o toma represalias en infracción de esta Política, esto derivará en medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el despido. La infracción de esta política por cualquier miembro que no sea parte del equipo derivará en su traslado de las instalaciones de McWane u otras medidas apropiadas.

Nada de lo contenido en esta política pretende limitar los derechos de los empleados en virtud de las leyes laborales aplicables.

Preguntas

Las preguntas relacionadas con esta Política deben dirigirse a su representante local de Recursos Humanos.

McWane se reserva el derecho de modificar, enmendar, complementar o reemplazar esta Política en cualquier momento, con o sin aviso previo.

ACUSE DE RECIBO DE LA

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO

Reconozco que recibí y revisé la Política contra el acoso de la Empresa con fecha de 20 de julio de 2026. Entiendo mi responsabilidad de cumplir con esta política y que las infracciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. También entiendo mi obligación de informar de inmediato cualquier inquietud o sospecha de infracción y conozco los procedimientos para hacerlo.

_____

Firma

_____

Nombre en letra imprenta

_____

Fecha