



MORTON SALT

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

Esta política describe el compromiso de nuestra Compañía con los derechos humanos dentro de la organización y de su cadena de suministro.

Esta política se aplica a SCIH Salt Holdings Inc. y a sus empresas relacionadas (colectivamente, la "Compañía"), así como a los directores, gerentes y colaboradores de la Compañía. También esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales respeten los principios establecidos en esta política y les instamos a que adopten políticas similares en sus propios negocios.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA

La Compañía es guiada por sus Valores (Integridad, Empoderamiento, Excelencia, Trabajo en Equipo y Agilidad), y parte integral de nuestros valores es el respeto fundamental por los derechos humanos. La Compañía se compromete a promover y llevar a cabo su actividad empresarial de manera que se mantenga y demuestre este respeto, lo que en parte incluye la creación de una organización segura e inclusiva donde todos sean tratados con dignidad. La Compañía se compromete a velar por que sus acciones estén en consonancia con dichos compromisos.

Nuestro enfoque en materia de derechos humanos se rige por las normas y reglamentos establecidos por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. También reconocemos y adherimos a las leyes relacionadas en las jurisdicciones locales donde desarrollamos nuestros negocios.

DERECHOS HUMANOS EN EL LUGAR DE TRABAJO Y PRÁCTICAS LABORALES

Nuestro compromiso con los derechos humanos empieza por mantener entornos saludables dentro del lugar de trabajo. Creemos que ser un ciudadano corporativo responsable incluye hacer que nuestras oficinas e instalaciones cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables en materia de salud, seguridad y medio ambiente. También contamos con procedimientos para garantizar tanto la seguridad de nuestros trabajadores, así como la de los visitantes, y para velar por la integridad de nuestras operaciones.

La Compañía también prohíbe el acoso, la coacción o la intimidación por parte de los colaboradores en sus lugares de trabajo. Esto incluye palabras o acciones basadas en raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen, identidad de género, edad, discapacidad física y otras características o condiciones amparadas por la ley.

A medida que aumenta nuestra actividad, aspiramos atraer y retener a un grupo diverso de empleados que cuenten con las capacidades necesarias para desarrollar las distintas actividades de la Compañía. Para ello, la Compañía ofrece igualdad de oportunidades laborales a todos los empleados y candidatos y prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, identidad de género, discapacidad, edad, estado civil o situaciones relacionadas con ayudas públicas. Creemos en la importancia de ofrecer sueldos justos y equitativos y, como mínimo, cumplir con todas las leyes aplicables en materia de remuneraciones, horas de trabajo, horas extraordinarias y beneficios. También están estrictamente prohibidos el trabajo infantil, el trabajo forzado y la trata de personas.

La Compañía reconoce a los colaboradores como individuos con intereses, capacidades y valores individuales. Trabajamos directamente con los trabajadores y fomentamos una atmósfera de comunicación abierta y honesta, sin miedo a represalias, intimidación o acoso. También respetamos las leyes relativas a la libertad de asociación y los derechos de los trabajadores relacionados con la negociación colectiva, y nos comprometemos a negociar de buena fe cuando los mismos estén representados por sindicatos o asociaciones de trabajadores legalmente reconocidos.

Más allá de esta política, se espera (si no se exige) que nuestros proveedores adhieran a nuestros Códigos de Conducta para Proveedores. Los principios y compromisos de nuestros Códigos de Conducta para Proveedores enfatizan aún más la expectativa de la Compañía en cuanto a que sus proveedores lleven a cabo sus negocios con el mismo alto nivel de integridad y de la misma manera responsable desde el punto de vista social y medioambiental.

INCUMPLIMIENTO

Las infracciones a esta política darán lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar incluso al despido.

NOTIFICACIÓN DE INFRACCIONES

Los trabajadores tienen la obligación de denunciar cualquier conocimiento o sospecha de infracción a nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial (nuestro "Código de Conducta") y/o a las políticas de la Compañía a un directivo, supervisor, representante de RR.HH., abogado interno o a la Línea Directa de Cumplimiento de la empresa. Las denuncias realizadas a través de la Línea Directa de Cumplimiento pueden ser anónimas, según lo permita la legislación local. La Compañía prohíbe cualquier tipo de represalia (como el despido) contra cualquier persona que, de buena fe, denuncie actividades o comportamientos que considere razonablemente ilícitos, contrarios a la ética o contrarios a nuestras políticas, independientemente de que la denuncia se considere correcta o no, o de que dé lugar a una acción correctiva.

Nuestro Código de Conducta está disponible en nuestro portal de la intranet (Salt Center) y en las páginas web de nuestras empresas, asimismo, puede dirigirse directamente a nuestro Departamento de Recursos Humanos o al Departamento Legal.

POLÍTICAS RELACIONADAS

La Compañía adopta un enfoque holístico de los derechos humanos, y varios principios y compromisos establecidos en esta política están contemplados o integrados en otras políticas de la Compañía. Entre otras políticas de la Compañía que protegen o abordan los derechos humanos, se incluyen las siguientes:

- Código de Conducta y Ética Empresarial
- Códigos de Conducta para Proveedores
- Políticas contra el Acoso

- Política de Adaptación para Discapacitados (sólo en EE.UU.)
- Políticas de Igualdad de Oportunidades (EEO) y de Acción Afirmativa (sólo en EE.UU.)
- Programas de Igualdad en el Empleo (sólo Canadá)

ADMINISTRACIÓN DE ESTA POLÍTICA

Recursos Humanos es responsable de la administración de esta política. Cualquier pregunta relacionada con ésta deberá dirigirse a los representantes de Recursos Humanos de la Compañía y/o a los representantes locales.

Esta política puede ser enmendada, modificada o derogada, total o parcialmente por la Compañía, en cualquier momento, a su entera discreción y sin previo aviso. Esta política no sustituye, complementa ni modifica de otro modo los términos de ningún convenio colectivo.

Fecha de entrada en vigor: 1° de septiembre de 2023.