

### **DECLARACION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO**

McCarthy no discriminará contra ningún empleado o solicitante de empleo debido a su raza, color, género, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, creencias religiosas, estado civil, información genética, origen nacional, discapacidad, condición de veterano protegida, o cualquier otra base protegida por la ley federal, del estado y local y tratará a tales empleados o solicitantes de empleo de manera igual como requiera la ley. Además, hasta el punto requerido bajo la ley federal pertinente concerniente a contratistas federales, la Compañía tomará una acción afirmativa haciendo todo lo posible para asegurar que todos los solicitantes sean contratados y que durante su empleo los empleados sean tratados sin tener en cuenta su raza, color, género, edad, orientación sexual, identidad de género, creencias religiosas, estado civil, información genética, origen nacional, discapacidad, o condición de veterano protegida. Tal acción incluye, pero no está limitada a lo siguiente: empleo, ascenso, descenso de rango o transferencia; contratación o publicidad para contratación; suspensión de trabajo o despido, tasas de pago u otras formas de compensación; y selección para capacitación laboral, incluyendo aprendizaje.

El contratista no despedirá o de ninguna otra manera discriminará contra empleados o solicitantes de empleo debido a que hayan averiguado, discutido, o divulgado su propio pago (sueldo/salario) o el pago de otro empleado o solicitante de empleo. Sin embargo, los empleados que tienen acceso a la información acerca de la compensación de otros empleados o solicitantes de empleo como una parte esencial de las funciones de su trabajo no pueden divulgar el pago de otros empleados o solicitantes de empleo a personas quienes de otra manera no tienen acceso a la información acerca de la compensación, a menos que la divulgación es: (a) en respuesta a una queja formal o cargo, (b) para favorecer una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluyendo una investigación conducida por el empleador, o (c) es consistente con el deber legal del contratista de proveer la información.

### **POLITICA QUE PROHIBE ACOSAMIENTO, DISCRIMINACION Y REPRESALIA**

McCarthy Holdings, Inc. ("McCarthy") y sus subsidiarias están comprometidas a proveer un ambiente de trabajo libre de acosamiento, discriminación ilegal y retaliación. Como parte de su compromiso a proveer oportunidades equitativas, McCarthy estrictamente prohíbe discriminación y acoso entre empleados en el lugar de trabajo sobre la base de raza, color, ascendencia, religión, género, sexo (incluyendo embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas con embarazo, parto o lactancia), orientación sexual, género, identidad de género, o expresión de género, origen nacional, edad, estado civil, discapacidad mental o física, condición médica, información genética, estado militar y veterano, o cualquier otra clasificación que está protegida bajo las leyes aplicables ya sean federales, estatales, o locales.

La política de anti acosamiento de McCarthy se aplica a todos los empleados, así como también a clientes, vendedores y otras personas en el lugar de trabajo a quienes conoce la compañía o tiene razón de sospechar están infringiendo esta política. Se tomará la acción correctiva apropiada (incluyendo disciplina o despido) contra todos los empleados que infrinjan esta política. Todo el personal en calidad de supervisor o administrativo son responsables de tomar una acción pronta y apropiada para terminar tal conducta.

Acosamiento de empleados en el lugar de trabajo sobre la base de cualquier característica protegida está específicamente prohibido. Conducta ofensiva o sexual, u otro acosamiento puede tomar muchas formas, incluyendo, pero no limitada a:

- Conducta verbal – tales como epítetos, bromas derogatorias u ofensivas, calumnias, indirectas o comentarios acerca de la edad, raza, discapacidad, origen nacional, creencias o prácticas religiosas, u otras características protegidas, insultos, o insinuaciones sexuales no deseadas.
- Conducta visual o demostrada – tal como miradas lascivas, carteles o materiales impresos derogatorios sexualmente y/o fotografías, caricaturas, dibujos, calendarios, grafiti, correos electrónicos, o gestos de tipo sexual.

- Conducta física – tal como asalto, manoseo o roce no deseados u ofensivos, bloqueo intencional de movimiento normal o interferencia con el trabajo debido a sexo, raza o cualquier otra característica protegida.
- Amenazas, demandas o expectativas – a someterse a solicitudes sexuales como una condición de estado de empleo o tratado preferencial.
- Represalia por haber informado, o amenaza por haber informado acerca de acosamiento.

Acoso sexual también incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes para favores sexuales y otra conducta verbal o física de índole sexual, cuando:

- Sumisión a tal conducta es hecha ya sea explícita o implícitamente un término o condición del empleo de una persona (también conocida como acoso “quid pro quo”);
- Sumisión a, o rechazo de tal conducta por una persona es usada como una base para decisiones de empleo afectando a dicha persona; o
- Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irracionalmente con el desempeño de trabajo de una persona o creando un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Como empleado, si usted experimenta u observa conducta que cree constituye acosamiento, discriminación o represalia, usted tiene la responsabilidad de informar acerca de la situación tan pronto como sea posible. Los supervisores y administradores también están obligados a informar acerca de todo acto de discriminación, acosamiento o represalia del cual están enterados o de cualquier queja llevada a su atención. Tales informes o quejas deberán ser hechos, ya sea oralmente o por escrito al Director de Gobernación Corporativa, al Director de Recursos Humanos de McCarthy, o a la línea de emergencia de EthicsPoint al 888-371-4687, para que pueda emprenderse una investigación.

Quejas de acosamiento, discriminación y represalia serán investigadas rápida, completa e imparcialmente, proporcionando proceso legal para todas las partes implicadas y se espera que los empleados cooperen completamente. Esta investigación imparcial será llevada a cabo por personal capacitado quienes documentarán su progreso. McCarthy tiene un gran interés de proteger la integridad de que sus investigaciones e investigadores procuren guardar su investigación de manera confidencial en lo máximo posible.

Si McCarthy determina que ha ocurrido acosamiento, discriminación o represalia, se tomará una acción remediadora efectiva de acuerdo con las circunstancias implicadas. Cualquier empleado determinado por McCarthy que haya participado en acosamiento, discriminación ilegal o represalia estará sujeto a la acción disciplinaria apropiada, hasta e incluyendo terminación de empleo. Todas las partes serán informadas de los resultados generales de la investigación, al grado apropiado.

McCarthy no tomará represalia contra cualquier empleado que presente una queja de buena fe o participe en cualquier investigación de buena fe y no tolerará o permitirá represalia por miembros de la administración, asociados, empleados o compañeros de trabajo. Si usted cree que se ha tomado una represalia contra usted, deberá informar inmediatamente cualquier represalia al Director de Gobernación Corporativa, al Director de Recursos Humanos de McCarthy, o a la línea de emergencia de EthicsPoint al 888-371-4687. Lo más importante es que usted informe inmediatamente cualquier incidente de acosamiento, discriminación o represalia para que pueda investigarse y si la conducta es inapropiada, sea detenida. Por favor no “sufrir en silencio,” sino más bien, haga saber a la compañía acerca de una preocupación antes de que se haga más grave o se propague.

---

**SECCION DE CALIFORNIA:**

El Título VII de la ley federal y/o el Acta de California de Empleo y Vivienda Equitativos (“FEHA” por sus siglas en inglés) prohíbe el acoso sexual, así como también otras formas de acoso y discriminación sobre la base de raza, color, ascendencia, religión, sexo (incluyendo embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas con embarazo, parto o lactancia), orientación sexual, género, expresión de género, o identidad de género, origen nacional, edad, estado civil, discapacidad mental o física, condición médica, información genética, o estado militar y de veterano. La Ley FEHA prohíbe específicamente que compañeros de trabajo y terceros, así como también supervisores y administradores, con quienes los empleados entran en contacto de comprometerse en conducta prohibida por la FEHA.

Además de presentar una queja interna, los empleados pueden también presentar quejas de acoso sexual u otra discriminación ilegal de empleo o acoso con ya sea la Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Empleo (“EEOC” por sus siglas en inglés) o el Departamento de California de Empleo y Vivienda Equitativos (“DFEH” por sus siglas in inglés). El EEOC y DFEH tienen la autoridad para expedir acusaciones contra empleadores, llevar a cabo audiencias formales y adjudicar rehabilitaciones, sueldos atrasados, daños y perjuicios, y otra compensación afirmativa.

El Título VII y la FEHA también prohíben represalia contra empleados que hayan presentado una queja en buena fe con EEOC o con DFEH, participado en una investigación, procedimiento, o audiencia con ya sea una agencia, o se opone a cualquier práctica considerada ilegal por el Título VII o la FEHA. La información puede obtenerse de las oficinas de la EEOC o del DFEH, o también solicitándola del Departamento de Recursos Humanos de McCarthy.