



INTRODUCCIÓN

En STO Building Group, nos esforzamos por mantener un ambiente de trabajo positivo en el que las personas se sientan cómodas para participar en un diálogo abierto y honesto, plantear preguntas o inquietudes y buscar orientación sin temer que se tomen represalias en su contra. Esta Política antirrepresalias (“Política”) establece nuestro compromiso inquebrantable de proporcionar ese entorno y proteger contra cualquier tipo de represalia a los empleados que plantean asuntos de buena fe.

Esta Política se aplica a STO Building Group y a todas sus empresas miembros (colectivamente, “STOBG” o la “Empresa”) y a todos los empleados, gerentes y directores de STO Building Group, así como a contratistas independientes y terceros que actúan en nombre de STOBG (a efectos solo de esta Política, nos referimos a todos estas personas colectivamente como “empleados”, aunque algunos de ellos no son empleados de STOBG).

En caso de que exista alguna inconsistencia entre esta Política y los requisitos de la ley local, dicha ley tendrá prelación y cualquier política local asociada a esta prevalecerá.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La Empresa prohíbe cualquier tipo de represalia contra un empleado que participe en una actividad protegida por esta Política o por la ley aplicable (una “actividad protegida”), por ejemplo:

- plantear una inquietud o presentar una denuncia de buena fe, ya sea de forma interna o externa, sobre posibles violaciones de la política de la Empresa o la ley aplicable;

- participar o cooperar en una investigación, auditoría o procedimiento legal, internos o externos;
- negarse a participar en una conducta que, por motivos razonables, crea que es inapropiada o ilegal; o bien, oponerse a dicha conducta;
- buscar asesoría, aclaraciones u orientación sobre asuntos relacionados con el trabajo.

“Buena fe” no significa que usted tiene pruebas absolutas o que la conducta que denunció debe tener fundamentación, sino que tiene motivos razonables para creer que su denuncia puede ser verídica y requiere investigación adicional.

Presentar a sabiendas una denuncia falsa no se considera un acto de buena fe y puede implicar sanciones disciplinarias para el empleado, que pueden llegar hasta el despido.

Las represalias son cualquier acción, declaración o comportamiento que pretende evitar que una persona participe en una actividad protegida o disuadirla de hacerlo, o bien, sancionar a alguien por participar en dicha actividad protegida. Las represalias pueden incluir la intimidación; discriminación; acoso; coerción; y acciones laborales adversas como la degradación, suspensión, decisión de no contratar, promover o considerar a un empleado para contratación o promoción, reducción salarial, exclusión de eventos o reuniones de la Empresa en los que normalmente se incluiría a la persona, difamación de carácter, impacto negativo en las condiciones de trabajo, decisión de no proporcionar prestaciones laborales y despido, así como amenazas con efectuar tales acciones.

Esta Política protege a los empleados que realizan de buena fe una denuncia, incluso si no tienen pruebas sustanciales de la conducta denunciada. Sin embargo, no protege a los empleados que, a sabiendas, realizan una denuncia falsa, brindan información falsa o engañosa en el curso de una investigación o actúan de mala fe.

Esta Política no protege a los empleados de las consecuencias de su propia conducta indebida o desempeño inadecuado. Tampoco impide que STOBG aborde el desempeño o el comportamiento del empleado por separado e independientemente de las conductas protegidas por esta Política.

La Empresa tomará las medidas correctivas o disciplinarias pertinentes en caso de infracciones de esta Política o por no denunciar una conducta indebida de conformidad con esta Política.

INFORMAR

La prevención de las conductas indebidas es una responsabilidad compartida por todos. Todos los empleados deben informar y denunciar de inmediato cualquier violación presunta de esta Política o de cualquier otra política de la Empresa, así como de la ley aplicable, ya sea que dicha conducta se presente dentro de STOBG o que involucre a un subcontratista, proveedor, consultor o cliente de la Empresa, u a otra parte que tenga relación comercial con STOBG.

Póngase en contacto con un recurso de la Empresa

Puede plantear inquietudes denunciar una posible conducta indebida a cualquiera de los siguientes recursos de la Empresa:

- su gerente, un gerente más sénior o su líder de unidad de negocio
- un miembro de la gerencia ejecutiva de STOBG
- el Departamento de Ética y Cumplimiento
- el Departamento de Recursos Humanos
- el Departamento Legal

Si el recurso de la Empresa al que informa tiene un conflicto de interés, debe presentar un informe de seguimiento a nuestro Departamento de Ética y Cumplimiento.

Si prefiere enviar una denuncia escrita, puede utilizar el formulario interno de presentación de quejas de STOBG, que está disponible en nuestra intranet.

Otro recurso: nuestra línea de ayuda anónima, que funciona 24 horas al día, 7 días a la semana

Cualquier persona, independientemente de si pertenece o no a la Empresa, también puede presentar inquietudes a través de nuestra línea de ayuda, que funciona 24 horas al día, 7 días a la semana, la cual está operada por un tercero no afiliado a STOBG. Las denuncias pueden enviarse de manera anónima si así lo desean, llamando a los números gratuitos que figuran a continuación o visitando el portal en línea.

Llame gratis EE. UU.: 800.461.9330
Canadá: 1.800.235.6302
Irlanda: 1800.904.177
Países Bajos: 0800.022.0441
RU: 0808.189.1053

En línea compliancehelpcenter.com

Las denuncias realizadas, sean o no de forma anónima, deben incluir tantos detalles como sea posible para permitir que la Empresa investigue por completo el asunto. Algunos detalles importantes son, por ejemplo, los nombres de las personas involucradas o testigos del incidente, la fecha y hora del incidente, el lugar donde ocurrió, todos los antecedentes que considere relevantes y las razones para denunciarlo. Proporcionar suficientes detalles es de particular importancia si las inquietudes se plantean de manera anónima, a fin de que la Empresa pueda llevar a cabo una revisión adecuada.

Los empleados que crean que pueden haber estado personalmente involucrados en una conducta indebida, ya sea consciente o inconscientemente, deben denunciar tales asuntos. El hecho de denunciar una conducta indebida que lo involucra se tendrá en cuenta al decidir si se requiere una medida disciplinaria y cuál debe aplicarse.

Esta Política no prohíbe que alguien denuncie inquietudes ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, la Junta Nacional de Relaciones Laborales, la Comisión de Bolsa y Valores o cualquier otro organismo federal, estatal o local a cargo de la ejecución de cualquier ley. Asimismo, no prohíbe

que se presente una acusación o reclamo, se hagan divulgaciones legales, se proporcionen documentos u otra información o haya comunicación con dichos organismos ni que se participe en una investigación o audiencia realizada por estos.

INVESTIGACIONES

La Empresa se toma con seriedad todas las denuncias y llevará a cabo una investigación oportuna y exhaustiva de acuerdo con las circunstancias. Se adoptarán las medidas correctivas y concluyentes según sea necesario. La respuesta de la Empresa dependerá de la naturaleza y gravedad de la inquietud y puede incluir indagaciones iniciales y procesos de recolección de hechos para determinar el tipo y alcance de la investigación. El hecho de que una investigación se lleve a cabo no significa que una denuncia tenga fundamentación sustancial.

La Empresa espera que los empleados cooperen con una investigación sin perjuicio de la ley aplicable y cualquier acuerdo de negociación colectiva. Del mismo modo, la Empresa espera que los empleados proporcionen información verídica al participar en una investigación.

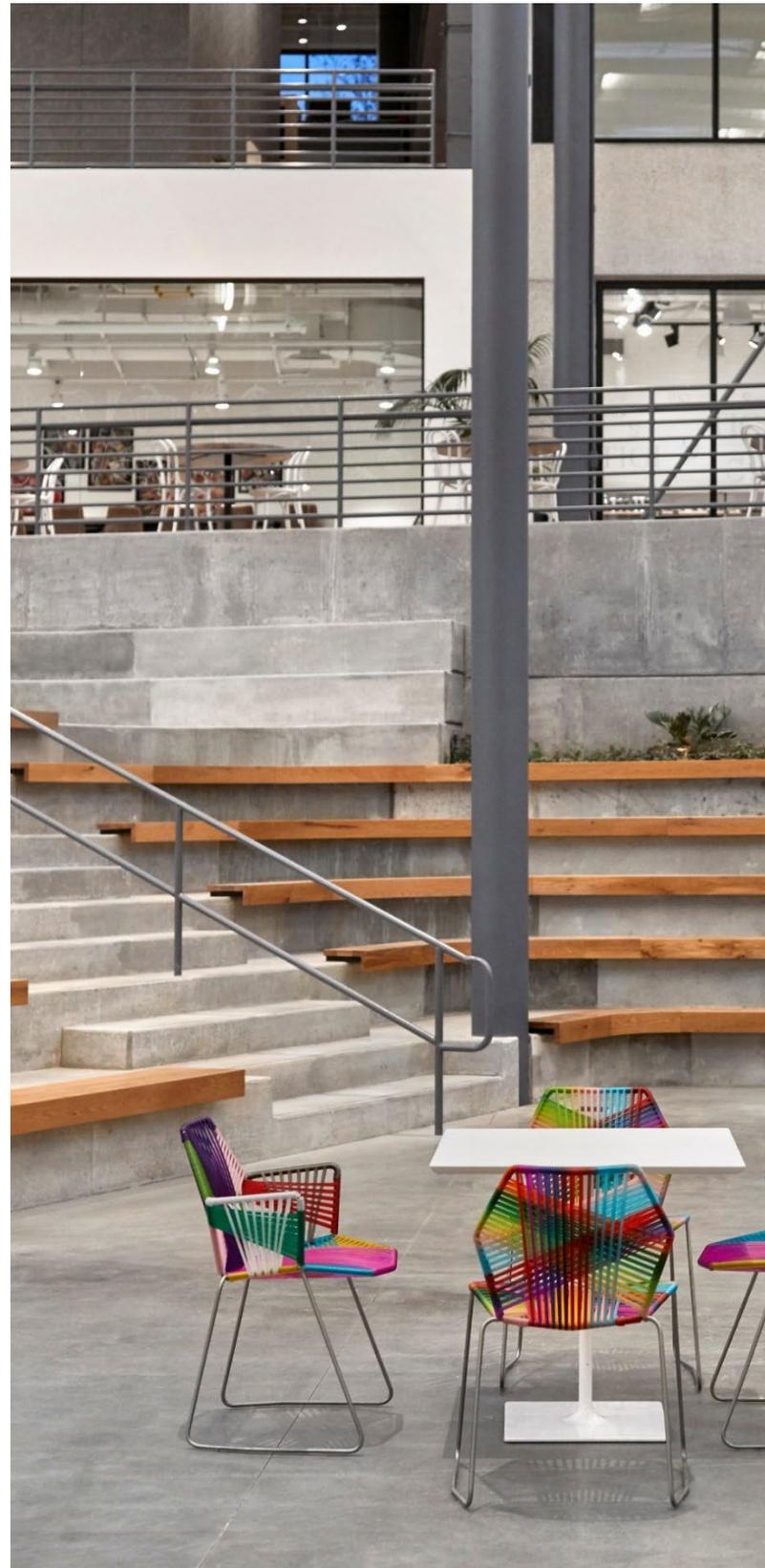
Cuando se plantea una inquietud, la Empresa lo mantendrá, en la medida de lo posible, de carácter confidencial, de acuerdo con los requisitos legales aplicables y la necesidad de realizar una investigación exhaustiva. Recuerde que las inquietudes también pueden enviarse de manera anónima.

INFORMACIÓN SOBRE ESTA POLÍTICA

El Departamento de Ética y Cumplimiento de STOBG es responsable de desarrollar, implementar e interpretar esta Política. Puede comunicarse con el departamento enviando un correo electrónico a Compliance@STOBG.com.

El Departamento de Ética y Cumplimiento revisa periódicamente esta Política para determinar si es necesario realizar modificaciones que reflejen cambios en las leyes, en nuestra actividad comercial o en nuestras políticas y prácticas. Puede encontrar la versión más

reciente de esta Política en nuestra intranet y en el sitio web de STOBG.





STO BUILDING
GROUP