

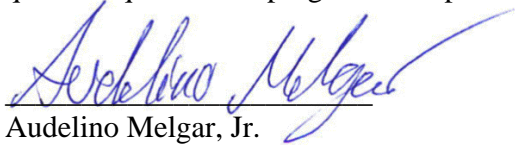
DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE IGUALDAD DE EMPLEO

Melgar está comprometido con el principio de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) y está comprometido a tomar decisiones laborales basadas en el mérito y el valor. Estamos comprometidos a cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales que brindan EEO, así como con todas las leyes relacionadas con los términos y condiciones de empleo. En consecuencia, no habrá discriminación contra ningún empleado o solicitante debido a su edad, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, discapacidad, condición de veterano, información genética o cualquier otra razón prohibida por la ley. Los empleados recibirán el mismo trato durante su empleo en todos los asuntos, incluidos, entre otros, contratación, mejoras, promociones, transferencias, despidos, ceses, salarios, selección para capacitación y reclutamiento.

Los empleados y los solicitantes de nuestra compañía no estarán sujetos a acoso, intimidación, amenazas, coacción o discriminación porque se hayan involucrado o puedan participar en la presentación de una queja, ayudando en una revisión, investigación o audiencia o hayan tratado de obtener sus derechos legales relacionados con cualquier ley federal, estatal o local con respecto a EEO para mujeres y minorías. Cualquier empleado o solicitante que sienta que ha sido objeto de acoso, intimidación, amenazas, coerción o discriminación con respecto a este asunto debe comunicarse con el Director de Recursos Humanos para recibir asistencia.

Se tomarán medidas afirmativas para representar, compensar y promover de manera justa a las mujeres calificadas, miembros de grupos minoritarios, en todos los niveles de la fuerza laboral de Melgar. Todo el personal de administración responderá a cualquier pregunta o necesidad de asistencia de los empleados con respecto a la acción afirmativa y la igualdad de oportunidades o solicitudes de adaptación, por contacto personal, telefónico o por escrito. Este Programa de Acción Afirmativa, sin métricas de datos, está disponible para inspección por cualquier empleado o solicitante de empleo, a pedido, durante el horario laboral normal, en el Departamento de Recursos Humanos. Las personas interesadas deben comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos por correo electrónico a HR@MFMIindustries.com para obtener ayuda.

El Director de Recursos Humanos es el representante de la compañía con la responsabilidad general de nuestra planificación de acción afirmativa. La entrada de datos de personal estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos. Todos los directores ejecutivos y de programas deben compartir la responsabilidad de la planificación e implementación exitosas del Plan de Acción Afirmativa (AAP), y cada uno debe asumir un papel activo y proporcionar liderazgo, como lo demuestran los esfuerzos y el desempeño de buena fe. Espero que todos los empleados apoyen nuestros esfuerzos para hacer del Plan de Acción Afirmativa de la corporación un éxito sin igual. Creo que la igualdad de oportunidades es de suma importancia y que su práctica facilitará en gran medida nuestra utilización de las habilidades humanas disponibles y el cumplimiento de nuestras metas laborales. Además, creo que hará que nuestro programa cumpla con las pautas federales, y apoyo plenamente este programa.



Audelino Melgar, Jr.

Presidente

Melgar Facility Maintenance, LLC

DECLARACIÓN DE POLÍTICA: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA INDIVIDUOS CALIFICADOS CON DISCAPACIDADES Y VETERANOS PROTEGIDOS CALIFICADOS

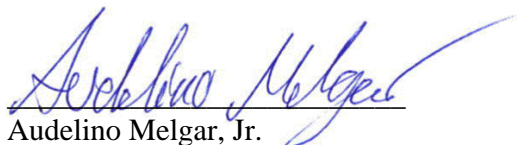
Es política de Melgar no discriminar a ningún empleado o solicitante porque sea una persona calificada con una discapacidad, un veterano incapacitado, un veterano que acaba de ser licenciado o ha sido licenciado recientemente, un veterano en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o un veterano con medalla de servicio de las fuerzas armadas u otro veterano protegido. También es nuestra política tomar acción afirmativa para emplear y hacer avanzar en el empleo a todas las personas, independientemente de su condición de individuos calificados con discapacidades o veteranos protegidos calificados, y basar todas las decisiones de empleo solo en requisitos laborales válidos. Esta política se aplicará a todos los actos laborales, incluidos, entre otros, el reclutamiento, la contratación, la actualización, la promoción, la transferencia, la degradación, el despido, el cese de actividad, los salarios u otras formas de compensación y la selección para la capacitación, incluido el aprendizaje, en todos los niveles de empleo.

Además, nuestra política es no discriminar debido a la relación o asociación de una persona con un veterano protegido. Esto incluye cónyuges y otros miembros de la familia. Además, salvaguardaremos el trato justo y equitativo de los cónyuges y familiares de veteranos protegidos con respecto a todos los actos laborales, y prohibiremos el acoso de solicitantes y empleados debido a su relación o asociación con un veterano protegido.

Los empleados y los solicitantes de nuestra compañía no estarán sujetos a acoso, intimidación, amenazas, coacción o discriminación porque se hayan involucrado o puedan participar en la presentación de una queja, ayudar en una revisión, investigación o audiencia o que de otra forma hayan tratado de obtener sus derechos legales relacionados con cualquier ley federal, estatal o local con respecto a EEO para personas calificadas con discapacidades o veteranos protegidos calificados. Además, los empleados y solicitantes no estarán sujetos a acoso, intimidación, amenazas, coacción o discriminación porque se hayan opuesto a cualquier acto o práctica ilegal en virtud de la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam (VEVRAA) o sus regulaciones de implementación o cualquier otra ley que requiera igualdad de oportunidades de empleo para los veteranos protegidos. Cualquier empleado o solicitante que sienta que ha sido objeto de acoso, intimidación, amenazas, coacción o discriminación debido a una discapacidad o su condición de veterano protegido calificado debe comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos para obtener ayuda.

Como presidente, estoy comprometido con los principios de acción afirmativa e Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Con el fin de asegurar la difusión e implementación de la igualdad de oportunidades en el empleo y la acción afirmativa en todos los niveles de la compañía, he seleccionado al Director de Recursos Humanos como Oficial de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) de Melgar. Una de las funciones será establecer y mantener un sistema de informes y auditoría interna que permita la medición eficaz de los programas de la compañía.

En cumplimiento de nuestra política sobre Acción Afirmativa e Igualdad de Oportunidades de Empleo, la compañía ha desarrollado un Programa de Acción Afirmativa escrito, que establece políticas, prácticas y procedimientos que Melgar se compromete a aplicar para garantizar que su política de no discriminación y acción afirmativa para personas calificadas con discapacidades y veteranos protegidos calificados. Este Programa de Acción Afirmativa, sin métricas de datos, está disponible para inspección por cualquier empleado o solicitante de empleo, a pedido, durante el horario laboral normal, en el Departamento de Recursos Humanos. Las personas interesadas deben comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos por correo electrónico a HR@MFMIindustries.com para obtener ayuda.



Audelino Melgar, Jr.

Presidente

Melgar Facility Maintenance, LLC