



Enero 2024

A: EMPLEADOS DE EE. UU. Y PUERTO RICO

DE: Lisa Paley, Presidente - Norteamérica

ASUNTO: Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. y Política Contra la Discriminación

Cada persona tiene el derecho legal de ser tratada de manera justa y trabajar en un ambiente libre de acoso y discriminación. Como presidente de Haleon Norteamérica, por la presente reafirmo mi compromiso con la igualdad de oportunidades en el empleo (EEO) y la acción afirmativa y afirmo que Haleon se compromete a crear un entorno de trabajo libre de todas las formas de discriminación ilegal y conducta que la empresa determine que es acosadora, discriminatoria, coercitiva o disruptiva.

Haleon no tolerará la discriminación contra ningún solicitante o empleado por parte de ningún otro empleado o supervisor por ningún motivo. Ningún empleado de Haleon está exento de esta política. Cualquier persona que actúe de manera discriminatoria o tome una decisión discriminatoria está actuando en contra de la política de Haleon, no está autorizada a hacerlo y está sujeta a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación del empleo.

Haleon se compromete a crear un ambiente de trabajo libre de todas las formas de discriminación ilegal y conducta que la empresa determine que es acosadora, discriminatoria, coercitiva o disruptiva. La conducta descrita es ilegal cuando se dirige contra individuos debido a su género, color, raza, religión, origen nacional, ascendencia, edad, discapacidad, orientación sexual, estado de veterano, identidad o expresión de género u otro estado que esté legalmente protegido. Es política de Haleon que todas las preocupaciones genuinas planteadas sobre mala conducta, o conducta ilegal, se investiguen a fondo y se tomen las medidas apropiadas, consistentes con el resultado de la investigación. Los gerentes, supervisores y empleados de Haleon NO deben participar en represalias, represalias o cualquier forma de acoso dirigido contra cualquier empleado que haya reportado, o esté considerando informar, una preocupación. Usted es responsable de informar de manera oportuna cualquier ocurrencia que pueda ser percibida como acoso o discriminación. La empresa tiene una política de lugar de trabajo libre de acoso.

La política de igualdad de empleo de Haleon abarca todas las áreas de empleo y requiere acciones y decisiones no discriminatorias relativas a la contratación, la colocación, las promociones, la compensación, los beneficios, las transferencias, los despidos, la capacitación, la educación, la asistencia para la matrícula y los programas sociales y recreativos. Además, las decisiones de trabajo se basan en requisitos de trabajo válidos. En ese sentido, Haleon se compromete a reclutar, contratar, capacitar, desarrollar, promover y compensar a las personas en todas las clasificaciones laborales, independientemente de su raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, embarazo, edad, origen nacional, información genética, discapacidad, estado militar o estado de veterano protegido. Además, Haleon proporciona adaptaciones razonables para personas calificadas con discapacidades de acuerdo con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y las leyes estatales y locales.



Haleon toma medidas positivas para garantizar que su fuerza laboral sea diversa a través de medidas de acción afirmativa. Haleon ha desarrollado e implementado Planes de Acción Afirmativa, incluidos sistemas de auditoría y presentación de informes, para garantizar que Haleon tenga una fuerza laboral diversa en todos los niveles de la empresa. Nuestros planes de acción afirmativa cubren minorías, mujeres, personas con discapacidades y veteranos protegidos, y todos han sido adoptados de conformidad con las leyes y regulaciones aplicables. Los planes establecen responsabilidades específicas de acción afirmativa e igualdad de oportunidades de empleo para gerentes, supervisores y todos los empleados. Se espera que todos los empleados demuestren compromiso con nuestros esfuerzos de acción afirmativa para garantizar que la igualdad de oportunidades esté disponible para todos, fomentar la diversidad dentro de Haleon y demostrar sensibilidad y respeto por los demás. Matt Culhane, Jefe de Recursos Humanos - Norteamérica, es responsable de la implementación de los planes de acción afirmativa y tiene la autoridad, los recursos, el apoyo y el acceso a la alta gerencia para garantizar la implementación efectiva del programa de acción afirmativa. Las partes no confidenciales de los programas de acción afirmativa estarán disponibles para su inspección a solicitud de cualquier empleado o solicitante de empleo mediante solicitud al Departamento de Recursos Humanos y se pueden ver entre las 10:00 a.m. y 4:00 p.m. hora local.

Para satisfacer sus obligaciones reglamentarias y respaldar el compromiso de la empresa de construir y mantener una cultura diversa, inclusiva y equitativa, Haleon invita a los empleados actuales a autoidentificarse de forma voluntaria y confidencial el género, la raza o etnia, la identidad de género, la orientación sexual y el estado de veterano y discapacidad dentro del Sistema de Información de Recursos Humanos de la empresa, Workday. Haleon también invita a los solicitantes a autoidentificarse voluntariamente con la raza o etnia, el género y el estado de veterano y discapacidad al completar su solicitud y después de que se haya extendido una oferta de empleo. Haleon puede hacer adaptaciones para los empleados actuales y cualquier solicitante de empleo. Los empleados internos pueden colaborar con el [HR Support Center](#). Los solicitantes externos pueden ponerse en contacto con [HR.AmericasSC-CS@haleon.com](mailto:HR.AmericasSC-CS@haleon.com).

La empresa no despedirá ni discriminará de ninguna otra manera a los empleados o solicitantes porque hayan preguntado, discutido o divulgado su propio salario o el de otro empleado o solicitante. Sin embargo, los empleados que tienen acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes como parte de su función laboral esencial no pueden divulgar el salario de otros empleados o solicitantes a personas que de otra manera no tienen acceso a la información de compensación, a menos que la divulgación sea (a) en respuesta a una queja o cargo formal, (b) en apoyo de una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluida una investigación realizada por el empleador, o (c) de conformidad con el deber legal de la empresa de proporcionar información.

A handwritten signature in black ink that reads "Lisa D Paley".



**Lisa D Paley**  
Presidente, Norteamérica

Equal Employment Opportunity Policy Statement 2023 Spanish  
Document Approvals by Electronic Signature

Verdict: Approve	Ana Loayza aplct1932 (ana.p.loayza@haleon.com) Owner Approval 28-Feb-2024 18:23:48 GMT+0000
------------------	--

Verdict: Approve	Ana Loayza aplct1932 (ana.p.loayza@haleon.com) Author Approval 28-Feb-2024 18:24:08 GMT+0000
------------------	---

Effective