



# MORTON SALT

## POLITIQUE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

### INTRODUCTION

La présente politique décrit notre engagement envers les droits de la personne au sein de notre organisation et de nos chaînes d'approvisionnement.

La présente politique s'applique à SCIH Salt Holdings Inc. et à ses filiales contrôlées (collectivement, la « Société »), ainsi qu'aux administrateurs, dirigeants et employés de la Société. Nous nous attendons également à ce que nos fournisseurs et partenaires d'affaires respectent les principes énoncés dans cette politique et nous les invitons à adopter des politiques similaires au sein de leurs entreprises.

### ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

La Société est régie par ses valeurs (Intégrité, Responsabilisation, Excellence, Travail d'équipe et Agilité), et le respect fondamental des droits de la personne fait partie intégrante de nos valeurs. La Société s'engage à promouvoir et à exercer ses activités d'une manière qui respecte et démontre ce respect, ce qui comprend en partie la création d'une organisation sécuritaire et inclusive où tout le monde est traité avec dignité. La Société s'est engagée à veiller à ce que ses actions soient conformes à ces engagements.

Notre approche en matière de droits de la personne est régie par les normes et réglementations établies par le Département du Travail des États-Unis et la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. Nous reconnaissons et adhérons également aux lois connexes dans les juridictions locales où nous exerçons nos activités.

### DROITS DE LA PERSONNE EN MILIEU DE TRAVAIL ET PRATIQUES DE TRAVAIL

Notre engagement envers les droits de la personne commence par le maintien d'un environnement de travail sain. Nous croyons qu'être une entreprise citoyenne responsable comprend l'exploitation de nos bureaux et installations pour respecter l'ensemble des lois et réglementations applicables en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Des procédures de sécurité sont également en place pour garantir la sécurité des employés et des visiteurs dans nos emplacements et pour protéger l'intégrité de nos activités.

La Société interdit également le harcèlement, la coercition ou l'intimidation par des collègues sur ses lieux de travail. Ce qui englobe les mots ou les actions fondés sur la race, la couleur, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, l'identité de genre, l'âge, le handicap physique ou l'invalidité, et d'autres caractéristiques ou statuts protégés par la loi.

À mesure que notre empreinte augmente, nous aspirons à attirer et à retenir un bassin diversifié d'employés talentueux. À cette fin, la Société offre des chances égales d'emploi à tous les employés et candidats, et interdit la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, l'identité sexuelle, l'âge, l'invalidité, le statut d'ancien combattant, l'état matrimonial ou le statut lié à l'aide publique. Nous croyons qu'il est important de verser des salaires justes et équitables et, au minimum, de respecter toutes les lois applicables en matière de salaire, d'heures de travail, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux. Recourir au travail des enfants, autoriser du travail forcé et participer à la traite des personnes sont également strictement interdits.

La Société reconnaît les employés comme des personnes ayant des valeurs, des capacités et des intérêts individuels. Nous travaillons directement avec les employés et encourageons un cadre de communication ouverte et honnête sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Nous respectons également les lois concernant la liberté d'association et les droits des employés liés à la négociation collective, et nous nous engageons à négocier de bonne foi lorsque les employés sont représentés par des syndicats ou des associations de travailleurs légalement reconnus.

Au-delà de cette politique, nos fournisseurs sont censés (sinon tenus) d'adhérer à nos Codes de conduite des fournisseurs. Les principes et engagements de nos Codes de conduite des fournisseurs soulignent davantage l'attente de la Société que ses fournisseurs mènent leurs activités avec le même degré élevé d'intégrité et de la même manière socialement et écologiquement responsable.

## **VIOLATIONS**

Les violations de cette politique entraîneront des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

## **PRÉOCCUPATIONS RELATIVES AU SIGNALLEMENT**

Les employés sont tenus de signaler les violations connues ou présumées de notre Code de conduite professionnelle et de déontologie (notre « Code de conduite ») et des politiques de la Société à un gestionnaire, à un superviseur, à un représentant des RH, à un avocat interne ou à la ligne d'assistance en matière de conformité de la Société. Les signalements effectués par le biais de la ligne d'assistance en matière de conformité peuvent être anonymes, comme le permet la loi locale. La Société interdit toute forme de représailles (comme la cessation d'emploi) à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, signale une activité ou un comportement qu'elle estime raisonnablement illégal, contraire à l'éthique ou en violation de nos politiques, que le signalement soit jugé correct ou qu'il entraîne des mesures correctives.

Notre Code de conduite se trouve sur notre portail intranet (Salt Center) et sur les sites Web de notre Société, et on peut se le procurer en communiquant avec le service des ressources humaines ou le service juridique.

## **POLITIQUES CONNEXES**

La Société adopte une approche holistique des droits de la personne et divers principes et engagements énoncés dans la présente politique sont envisagés ou intégrés dans d'autres politiques de la Société. Les autres politiques de la Société qui protègent ou traitent des droits de la personne comprennent, notamment :

- Code de conduite professionnelle et de déontologie
- Code de conduite des fournisseurs
- Politiques de lutte contre le harcèlement
- Politique d'accommodement en cas d'invalidité (États-Unis seulement)
- Politiques d'égalité d'accès à l'emploi et d'action positive (États-Unis seulement)

- Programmes d'équité en matière d'emploi (Canada seulement)

## **ADMINISTRATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE**

Le service des ressources humaines est responsable de l'administration de la présente politique. Toute question concernant la présente politique doit être posée à nos partenaires d'affaires et nos représentants locaux du service des ressources humaines.

La présente politique peut être amendée, modifiée ou annulée, en sa totalité ou en partie, par la Société à n'importe quel moment, à sa seule discrétion et sans préavis. La présente politique ne remplace pas les modalités d'une convention collective de travail, ne les complète pas et ne les modifie pas.

Date d'entrée en vigueur : 1er septembre 2023