

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY & HARASSMENT IN THE WORKPLACE POLICY STATEMENT

It is the policy of TAS Concrete Construction and its affiliates ("the Company") that discrimination or harassment of employees, applicants or anyone else in the workplace, on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy, gender identity or expression, and sexual orientation), age, national origin, genetic information, disability, veteran status, appearance, marital status or any other category protected by law, is prohibited and will not be tolerated. Any applicant or employee requiring accommodation should notify a representative of the Human Resources Department or email HumanResources@tasconcrete.com. The Company's employment processes are administered without regard to an individual's status as described above, including but not limited to recruitment, hiring, training, compensation, layoffs and promotions, and all employment decisions are based only on valid job requirements. This policy covers all work locations and facilities where the Company conducts business.

All Company employees are responsible for supporting the Company's commitment to equal employment opportunity and for creating a work environment free from unlawful discrimination and harassment and are encouraged to refer qualified candidates who are in a covered status.

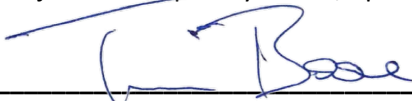
Sexual harassment, which is specifically prohibited, is defined as unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, quid pro quo and other verbal or physical conduct of a sexual nature when submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment; submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual; or such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile or offensive working environment.

Employees and applicants shall not be subjected to harassment, intimidation, threats, coercion or discrimination because they have engaged in or may engage in any of the following activities: (1) filing a complaint; (2) assisting or participating in an investigation, compliance evaluation, hearing, or any other activity related to the administration of any other Federal, state or local law requiring equal opportunity; (3) opposing any act or practice made unlawful its implementing regulations in this part or any other Federal, state or local law requiring equal opportunity; or (4) exercising any other right protected, or its implementing regulations in this part.

Any employee who believes that he or she has been or is being discriminated against, harassed, or has witnessed such prohibited conduct, should report the incident to his or her Supervisor or local Human Resources Representative immediately. If it is the supervisor who is exhibiting inappropriate behavior, the employee should report the discrimination or harassment to the Vice President of Human Resources at (713) 852-6597, who is the Company's EEO & Diversity Officer and/or the Executive VP, General Counsel, & CAO, who is the Company's Compliance Officer at (713) 852-6505. An employee may also report in using the Whistleblower hotline at 1-866-777-7840. The report should include all facts available to the employee regarding the harassment or discrimination. All incidents will be investigated, and appropriate action will be taken following the conclusion of the investigation. State and federal posters located at their worksite provide additional information. Refer to the Equal Employment Opportunity Policy and/or the Harassment in the Workplace Policy in the Employee Handbook for the reporting and handling of complaints of discrimination or harassment.

All individuals reporting alleged incidents in good faith will be protected from retaliation. Any such incidents of retaliation, or perceived retaliation, should be reported to Human Resources immediately.

Employees also have the right to file complaints with the Equal Employment Opportunity Commission at (800) 669-4000 or the State Commission on Human Rights in the respective state that the employee works. Employees found to be engaging in any type of discrimination or harassment, after an appropriate investigation has been completed, will be subject to disciplinary action, up to and including termination of employment.



Travis Boone
President & CEO

August 15, 2022

DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Es política de TAS Concrete Construction y sus afiliadas ("la Compañía") que la discriminación o el acoso de empleados, candidatos o cualquier otra persona en el lugar de trabajo, por motivos de raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, identidad de género o expresión y orientación sexual), edad, origen nacional, información genética, discapacidad, condición de veterano, apariencia, estado civil o cualquier otra categoría protegida por la ley, está prohibida y no será tolerada. Cualquier solicitante o empleado que requiera alojamiento debe notificar a un representante del Departamento de Recursos Humanos o enviar un correo electrónico a HumanResources@tasconcrete.com. Los procesos de empleo de la Compañía se administran sin tener en cuenta el estado de una persona como se describe anteriormente, lo que incluye, entre otros, el reclutamiento, la contratación, la capacitación, la compensación, los despidos y los ascensos, y todas las decisiones de empleo se basan únicamente en requisitos laborales válidos. Esta política cubre todos los lugares de trabajo e instalaciones donde la Compañía realiza negocios.

Todos los empleados de la Compañía son responsables de respaldar el compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades de empleo y de crear un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso ilegales, y se les alienta a recomendar candidatos calificados que se encuentren en un estado cubierto.

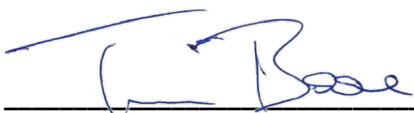
El acoso sexual, que está específicamente prohibido, se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales, un favor por un favor y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando la sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición de un empleo del individuo; la sumisión o el rechazo de tal conducta por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicho individuo; o dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir de manera irrazonable con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Los empleados y solicitantes no estarán sujetos a acoso, intimidación, amenazas, coerción o discriminación por haber participado o puedan participar en cualquiera de las siguientes actividades: (1) presentar una queja; (2) ayudar o participar en una investigación, evaluación de cumplimiento, audiencia o cualquier otra actividad relacionada con la administración de cualquier otra Ley Federal, Estatal o Local que requiera igualdad de oportunidades; (3) oponerse a cualquier acto o práctica que haga ilegal sus reglamentos de implementación en esta parte o cualquier otra Ley Federal, Estatal o Local que requiera igualdad de oportunidades; o (4) ejercer cualquier otro derecho protegido, o sus normas de desarrollo en esta parte.

Cualquier empleado que crea que ha sido o está siendo discriminado, acosado o ha sido testigo de dicha conducta prohibida, debe informar el incidente a su Supervisor o al Representante local de Recursos Humanos de inmediato. Si es el supervisor quien exhibe un comportamiento inapropiado, el empleado debe informar la discriminación o el acoso al Vicepresidente de Recursos Humanos al (713) 852-6597, quien es el Oficial de Diversidad y EEO de la Compañía y/o el Vicepresidente Ejecutivo, General Counsel, & CAO, quien es el Oficial de Cumplimiento de la Compañía al (713) 852-6505. El empleado también puede denunciar utilizando la línea directa de Denunciantes al 1-866-777-7840. El informe debe incluir todos los datos disponibles para el empleado con respecto al acoso o la discriminación. Todos los incidentes serán investigados y se tomarán las medidas apropiadas después de la conclusión de la investigación. Los carteles Estatales y Federales ubicados en su lugar de trabajo brindan información adicional. Consulte la Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y/o la Política de Acoso en el Lugar de Trabajo en el Manual del Empleado para informar y manejar las quejas de discriminación o acoso.

Todas las personas que denuncien presuntos incidentes de buena fe estarán protegidas contra represalias. Cualquier incidente de represalia, o represalia percibida, debe informarse al departamento de Recursos Humanos de inmediato.

Los empleados también tienen derecho a presentar quejas ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo al (800) 669-4000 o la Comisión Estatal de Derechos Humanos en el estado respectivo en el que trabaja el empleado. Los empleados que se descubra que participan en cualquier tipo de discriminación o acoso, después de que se haya completado una investigación adecuada, estarán sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.



Travis Boone
Presidente y CEO

15 de Agosto de 2022