



Aviso a los Empleados Actuales y Nuevos¹

Cualquier persona ("Empleado") que desee convertirse en o seguir siendo Empleado de Turner Industries Group, L.L.C., Turner Specialty Services, L.L.C., Turner Industrial Maintenance, L.L.C., Turner Industries Energy Services LLC y/o de cualquier otra empresa relacionada o afiliada (en forma conjunta, "Turner" o la "Empresa") deberá leer y aceptar obligarse por el siguiente Acuerdo de Resolución de Disputas ("DRA", por sus siglas en inglés) como condición de empleo. Si usted es un nuevo Empleado (incluidos los Empleados contratados nuevamente), puede detener el proceso de contratación laboral en este momento y tomar el tiempo de revisar el DRA presentado a continuación. Sin embargo, deberá firmar el DRA si desea continuar el proceso de contratación laboral. Si es un Empleado Actual, deberá firmar el siguiente DRA para seguir como Empleado de la Empresa. Todos los Empleados de la Empresa contratados a partir del 1 de enero de 2026 deberán aceptar el DRA presentado a continuación². Incluso si usted no firma el DRA, estará obligado por él en conformidad con las leyes estatales aplicables si acepta o mantiene un empleo con la Empresa a partir del 1 de enero de 2026.

Este DRA se aplica a todas las empresas Turner, que incluyen Turner Industrial Maintenance, LLC, Turner Industries Energy Services, LLC y/o Turner Specialty Services LLC (siendo cualquiera de estas empresas una "Empresa Autónoma Turner"). El DRA es administrado por Turner Industries Group, LLC en representación de todas las Empresas Autónomas Turner, que son entidades legales separadas. Nada estipulado en este DRA se interpretará para dar a entender o implicar de otra forma.

Este DRA controlará y se relacionará a su empleo actual, así como a un empleo anterior o futuro con la Empresa. Una vez que lo firme o se obligue de otra forma mediante la aceptación o continuación con su empleo en la Empresa, acuerda que será completamente ejecutable contra usted y la Empresa, ahora y cada vez que la Empresa lo contrate de nuevo en el futuro. Usted y la Empresa rechazan y renuncian específicamente a cualquier reclamo, derecho o implicación de que la falta de firma directa del presente DRA en relación con cualquier empleo anterior, actual o futuro, es una defensa al argumento de que este DRA es completamente ejecutable.

INTRODUCCIÓN

El éxito de nuestra Empresa está basado en gran parte en la capacidad, dedicación y esfuerzo de sus Empleados. La Empresa siempre ha tratado a sus Empleados con respeto y reconoce a cada Empleado como persona importante que aporta al éxito de la Empresa. Esperamos que los problemas o las disputas en el lugar de trabajo se puedan resolver en forma rápida y equitativa, normalmente mediante conversaciones informales entre usted y su supervisor. Si no se siente cómodo presentando su queja a su supervisor, deberá comunicarse con el gerente de Recursos

¹ Este Aviso en español fue traducido de la versión en inglés titulada "Notice to New and Current Employees". En caso de inconsistencias de contenido o interpretación entre ambas versiones, las Partes se regirán y obligarán por la versión en inglés.

² Salvo donde esté específicamente indicado, cualquier versión anterior del Acuerdo de Resolución de Disputas seguirá vigente hasta el 31 de diciembre de 2025 (el "DRA antes de enero de 2026"). Salvo donde esté específicamente indicado, cualquier reclamo que surja el 31 de diciembre de 2025 o antes de dicha fecha estará sujeto al DRA de antes de enero de 2026.

Humanos correspondiente. También puede llamar sin costo al 1-800-288-6503 y preguntar por el Departamento de Relaciones Laborales. Cuando los procedimientos internos no resuelven el problema, la Empresa ha implementado para todos los Empleados una alternativa obligatoria al litigio tradicional en forma del presente Acuerdo de Resolución de Disputas. El Acuerdo de Resolución de Disputas tiene como objetivo lograr un resultado justo y equitativo y pretende reducir las demoras y los costos asociados con los litigios tradicionales.

La Empresa prohíbe expresamente cualquier represalia contra un Empleado por haber participado en estos procesos de resolución de disputas. Si usted cree haber sido víctima de represalias, por favor informe inmediatamente a su supervisor, al Departamento de Recursos Humanos, al número de la línea directa para Empleados (1-800-626-1735) o al Departamento de Relaciones Laborales. El Árbitro no tendrá la facultad de agregar, enmendar o modificar este Acuerdo de Resolución de Disputas o de cambiar su estado de empleo "*at will*" (a la voluntad de las partes). Aunque el Acuerdo de Resolución de Disputas establece un programa obligatorio para la resolución de disputas en el lugar de trabajo, no cambia su estado de empleo "*at will*" (a la voluntad de las partes), ni el derecho de la Empresa de aplicar medidas disciplinarias o de despedirlo a usted o a cualquier Empleado.

ACUERDO DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS **("DRA", por sus siglas en inglés)**

Tanto el Empleado como la Empresa acuerdan resolver todos los reclamos, disputas o controversias que surjan de o en relación con el empleo del Empleado con la Empresa (las "Disputas") exclusivamente mediante arbitraje vinculante que será administrado por la Asociación Americana de Arbitraje (la "AAA"). Ambas partes aceptan resolver sus Disputas de acuerdo con las Reglas de Arbitraje en materia de Empleo y Lugar de Trabajo y los Procedimientos de Mediación de la AAA (las "Reglas de la AAA"). Las Reglas de la AAA están disponibles en www.adr.org. Además, se pueden obtener copias de las Reglas de la AAA en el Departamento de Recursos Humanos y/o Departamento de Relaciones Laborales. Algunos ejemplos de ciertos (pero no todos los) tipos de Disputas cubiertos por este DRA incluyen: salarios no pagados; horas extras u otras formas de remuneración; discriminación, acoso o represalias por motivos de raza, sexo, edad, origen nacional, religión, discapacidad, identidad de género, orientación sexual o cualquier otra clase protegida; incumplimiento de contrato o de convenio; represalias (incluidas, sin limitación, acciones de represalia por reclamos de indemnización por accidentes y/o enfermedades laborales) (*workers' compensation retaliation actions*); despido injusto; reclamos por beneficios y planes de beneficios, incluidos los reclamos presentados por un empleado en representación de un plan de beneficios para los empleados de Turner, a menos que se incluya en forma separada un proceso obligatorio del plan para la resolución de disputas; reclamos basados en el derecho consuetudinario (*common law*) o agravios, incluida la difamación; y reclamos derivados de las leyes o regulaciones aplicables a los empleados o las relaciones laborales, tales como las Leyes de Derechos Civiles (*Civil Rights Acts*) (Título VII y § 1981), la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo (*Age Discrimination in Employment Act*), la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (*Americans with Disabilities Act*) (según modificaciones) (Títulos I y III), la Ley de Permiso Médico y Familiar (*Family and Medical Leave Act*), la Ley contra la Discriminación por Embarazo (*Pregnancy Discrimination Act*), la Ley contra la Discriminación por Información Genética (*Genetic Information Nondiscrimination Act*), la Ley de Igualdad de Pago (*Equal Pay Act*), la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (*Uniformed Services*

Employment and Reemployment Rights Act), la Ley Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Act*), la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (*Occupational Safety and Health Act*), la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (*Employee Retirement Income Security Act*), la Ley de Normas Razonables de Trabajo (*Fair Labor Standards Act*) y la Ley de Equidad de Informes de Crédito (*Fair Credit Reporting Act*), así como todos los reclamos que surjan de cualquier ley laboral a nivel estatal y/o local.

Disputas no cubiertas por este DRA son aquellas que i) solicitan beneficios en conformidad con las leyes o los reglamentos estatales relacionados a los reclamos de indemnización por accidentes y/o enfermedades laborales (*workers' compensation*) o subsidio de desempleo (*unemployment compensation*), ii) solicitan beneficios para empleados que están sujetos a litigios obligatorios y/o la resolución de disputas en el plan correspondiente de beneficios para empleados, iii) imponen el arbitraje obligatorio o el cumplimiento de un laudo arbitral en virtud del presente DRA, y/o iv) piden la imposición de mandatos judiciales temporales y/o preliminares, o cualquier otro mandato judicial y/o equitativo de emergencia presentado por el Empleado y/o la Empresa, hasta que se designe a un Árbitro. Todo mandato judicial temporal y/o preliminar dictado por un tribunal obligará a las partes hasta que un Árbitro debidamente nombrado tome otra acción. Además, este DRA no se aplica a las Disputas sujetas a y/o regidas por un convenio colectivo (*collective bargaining agreement*) ("CBA") que establece la resolución de disputas que surgen del CBA aplicable, a menos que el CBA se refiera específicamente al presente DRA y lo adopte.

Nada estipulado en el presente DRA limita el derecho de un Empleado de presentar un reclamo ante una agencia administrativa a nivel federal o estatal o con otra agencia de gobierno, tal como la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*Equal Employment Opportunity Commission*). Dependiendo de la naturaleza de la Disputa del Empleado, el Empleado puede estar legalmente obligado a presentar un cargo primero con una agencia administrativa antes de iniciar un reclamo contra la Empresa. Las partes acuerdan que el Empleado sigue obligado a agotar todas las instancias administrativas o satisfacer las condiciones suspensivas antes de presentar un arbitraje en virtud del presente DRA.

El 3 de marzo de 2022, el Presidente de los Estados Unidos firmó la ley titulada en su traducción al español "Ley de 2021 para poner fin al arbitraje obligatorio de la agresión sexual y del acoso sexual" (*Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021*), según modificaciones (la "Ley de Agresión Sexual y Acoso Sexual"). La Ley de Agresión Sexual y Acoso Sexual se aplica a cualquier Empleado con un reclamo basado en una disputa de acoso sexual³ y/o una disputa de agresión sexual⁴ que haya surgido a partir del 3 de marzo de 2022. Un Empleado puede optar por presentar Disputas en los tribunales o mediante arbitraje conforme al DRA. Todas las Disputas especificadas en el DRA que no sean disputas de acoso sexual y/o disputas de agresión sexual que surjan a partir del 3 de marzo de 2022 seguirán sujetas al arbitraje obligatorio, según lo establecido en este DRA y hasta el punto máximo permitido por la ley.

³ El término "disputa de acoso sexual" significa una disputa relacionada a conducta que se acusa de ser acoso sexual conforme a las leyes aplicables a nivel federal, estatal o tribal.

⁴ El término "disputa de agresión sexual" significa una disputa en base a un acto sexual o contacto sexual para el cual no existe consentimiento, según la definición de dichos términos en la sección 2246 del título 18 o las leyes similares aplicables a nivel federal, estatal o tribal, incluidos los casos en que la víctima no puede dar su consentimiento.

Salvo lo expresamente establecido en el presente documento, la Empresa y el Empleado renuncian expresamente a todos los derechos a un juicio en un tribunal ante un juez, magistrado y/o jurado en relación con todos sus reclamos. Como cada Empleado tiene diferentes objetivos y este DRA pretende resolver disputas lo más rápido posible, el Árbitro no tendrá la autoridad para consolidar o unir los reclamos de otros Empleados en un solo proceso para formar una demanda colectiva, ni podrá aprobar acciones de desagravio en pro de un grupo de empleados. Todos los reclamos en representación de otros Empleados serán gestionados y decididos conforme a las Reglas de la AAA como reclamos individuales. Además, el Empleado y la Empresa renuncian y rechazan todos los derechos, reclamos y/o privilegios para formar, constituir o unirse a una demanda colectiva en virtud del DRA o para presentar o instituir cualquier arbitraje conforme al presente DRA y en representación de cualquier demanda colectiva.

En la medida que sea práctico hacerlo, y sujeto a los foros disponibles con la AAA, el arbitraje se llevará a cabo en o cerca de la ciudad en que el Empleado actualmente trabaje o donde tuvo su último empleo con la Empresa, con la salvedad de que hasta el punto máximo permitido por la ley, si el Empleado trabajó fuera de los Estados Unidos de América y/o el reclamo surgió fuera del país, el foro será Baton Rouge, Luisiana. El Empleado o la Empresa podrá apelar un fallo ante el Tribunal de Primera Instancia de los Estados Unidos (*United States District Court*) en el distrito en que se presentó el arbitraje. Sin embargo, se limitarán los derechos de apelación conforme a 9 U.S.C. §10(a) de la Ley Federal del Arbitraje (*Federal Arbitration Act*). La apelación deberá presentarse en un lapso de cuarenta y cinco (45) días de emitido el laudo o fallo del árbitro.

Los Árbitros deberán: i) contar con suficiente conocimiento y experiencia con el derecho laboral objeto del arbitraje; y ii) haber sido previamente designados y aceptados como árbitro en un proceso de arbitraje similar aprobado por la AAA. El Árbitro será el único autorizado a resolver cualquier disputa relacionada con la interpretación, aplicación o ejecutabilidad del presente DRA, lo que incluye, sin limitación, cualquier argumento de que alguna parte del presente DRA es inejecutable, nula o anulable. El Empleado y la Empresa pagarán los derechos de presentación administrativos establecidos en las Reglas de la AAA sobre las disputas de empleo. Bajo ninguna circunstancia estará obligado el Empleado o la Empresa a pagar los honorarios de abogado en los que incurra la otra parte, a menos que el laudo arbitral así lo establezca.

De acuerdo con el proceso acelerado del arbitraje, y a fin de preservar el derecho de las partes de presentar pedimentos resolutorios (por ejemplo, para desestimar casos u ordenar juicios sumarios), las partes acuerdan que cualquier Regla de la AAA que limite la presentación de pedimentos resolutorios no se aplicará a una Disputa en virtud del presente DRA. Las partes acuerdan que el Árbitro tendrá la autoridad de aplicar las normas aplicables a las Reglas 12 y 56 de las Reglas Federales de Procedimiento Civil. El Árbitro deberá fundamentar por escrito el dictamen sobre pedimentos resolutorios. Se deberá notificar a ambas partes dicho fundamento por escrito en relación con la NEGACIÓN de pedimentos resolutorios con no menos de veintiún (21) días de antelación a la audiencia de arbitraje programada.

El Árbitro podrá emitir citaciones judiciales para obligar la comparecencia de testigos y la entrega de documentos. En general, se limita el proceso de divulgación de pruebas (*discovery*) según el presente DRA. Salvo que se demuestre una necesidad importante de divulgar pruebas adicionales, el Árbitro permitirá un total combinado de 25 pliegos interrogatorios y peticiones de entrega de documentos por cada parte y 2 declaraciones juradas verbales por cada parte. Las

declaraciones juradas verbales de las partes no serán consideradas como si fueran por parte de la empresa (*corporate deposition*).

Sujeto a la gestión de cuestiones administrativas y programación por la AAA, se prevé que la audiencia de arbitraje se llevará a cabo en un lapso de 180 días después de nombrar al Árbitro. El Empleado y la Empresa acuerdan que este DRA será ejecutable y se interpretará de acuerdo con los términos de la Ley Federal del Arbitraje y, en la medida aplicable, las leyes sustantivas del estado en que trabajaba el Empleado al momento en que surgió la Disputa, sin importar el conflicto de leyes o la ley aplicable. Sin embargo, y hasta el punto máximo permitido por la ley, si el Empleado trabajó fuera de los Estados Unidos de América y/o la Disputa surgió fuera del país, la ley aplicable del presente DRA será la de Luisiana y el foro del arbitraje será Baton Rouge, Luisiana. Cualquier parte que inicie un arbitraje con la AAA notificará a la otra parte en forma directa y sin demora. Se enviará la notificación a la última dirección conocida del Empleado, según conste en los registros de la Empresa. Se debe notificar a la Empresa a la siguiente dirección: Corporate General Counsel, Turner Industries Group, LLC, 8687 United Plaza Blvd., Baton Rouge, Louisiana 70809.

Si un Empleado o la Empresa presenta una demanda en el tribunal en lugar de una petición de arbitraje conforme al DRA en el lapso permitido por la ley aplicable para entablar una demanda y más adelante el tribunal ordena que se someta la disputa a arbitraje de acuerdo con el DRA, el Empleado o la Empresa deberá iniciar el arbitraje en un lapso de noventa (90) días de la fecha en que la orden del tribunal quede firme, a menos que el tribunal establezca un plazo más largo o corto. Si no se presenta la petición de arbitraje dentro del plazo requerido, la(s) Disputa(s) quedará(n) sin efecto.

Si el Árbitro o un tribunal de jurisdicción competente declara que algún término de las Reglas de la AAA o del presente DRA es ilegal, inválido o inejecutable, dicho término será separado o modificado para hacer ejecutable el DRA o las Reglas de la AAA hasta el punto máximo permitido por la ley. Todas las disposiciones restantes seguirán completamente en vigor.

El proceso arbitral y el fallo del Árbitro se mantendrán confidenciales hasta el punto máximo permitido por la ley. Ni el Empleado ni la Empresa autorizan a la AAA a publicar algún laudo arbitral, sin importar cualquier Regla de la AAA al contrario. Ni el Empleado ni la Empresa podrán divulgar en público los términos de un laudo arbitral, a menos que: i) así lo autorice por escrito la otra parte, ii) esa parte sea citada judicialmente para declarar ante un tribunal, iii) esa parte esté legalmente obligada a hacerlo como comunicación al Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) u otra entidad aplicable de gobierno, o iv) sea necesario para hacer cumplir o cobrar en base a un laudo arbitral en un caso presentado ante un tribunal de jurisdicción competente. El Árbitro podrá emitir órdenes de protección en respuesta a una petición de cualquiera de las partes o de un testigo que es un tercero. Dichas órdenes de protección podrán incluir, sin limitación, sellar el acta o la audiencia de arbitraje, ya sea total o parcialmente, a fin de proteger la privacidad, los secretos industriales, la información propietaria y/u otros derechos legales de las partes o de los testigos.

Además de cubrir Disputas entre la Empresa y el Empleado, este DRA también pretende beneficiar a los clientes de la Empresa, así como los contratistas, proveedores, planes de beneficios para empleados y supuestos empleadores conjuntos u otros co-demandados, ya sean personas físicas o jurídicas, de la Empresa, además de sus respectivos funcionarios, directores, gerentes y empleados actuales y anteriores (cada uno y/o en forma conjunta denominado(s) un "Tercero"),

considerándose a cada uno un tercero beneficiario previsto del presente DRA. El acuerdo de presentar reclamos en forma individual al arbitraje obligatorio y vinculante establecido en el presente DRA se aplicará a cualquier Disputa entre el Empleado y cualquier Tercero que surja del empleo del Empleado con la Empresa y/o del acceso del Empleado al lugar de trabajo del cliente de la Empresa. Como resultado, el árbitro no tendrá autoridad para consolidar o unir los reclamos de otros empleados o partes con reclamos en un solo proceso, presentar una demanda colectiva o conceder remedios a un grupo de empleados. Un Tercero podrá hacer cumplir las condiciones de arbitraje establecidas en el presente DRA.

El Empleado y la Empresa entienden que todas las Disputas cubiertas por este DRA deben someterse a arbitraje contra la otra parte y que ninguna de las partes podrá presentar una demanda en un tribunal en relación con dichas Disputas. Si el Empleado o la Empresa presenta una demanda por dichas Disputas, lo que incluye, sin limitación, aquellas derivadas del empleo del Empleado, la otra parte podrá utilizar este DRA para pedir al tribunal desestimar la demanda y obligar a la otra parte a participar en un arbitraje vinculante, según lo establecido en este DRA. Este DRA se mantendrá vigente después de la terminación y/o el fin de empleo del Empleado.

La Empresa podrá modificar o dar por terminado este DRA sólo después de notificar por escrito al Empleado con 30 días de antelación. Salvo donde se indique, cualquier modificación o terminación será únicamente prospectiva y no se aplicará a ningún reclamo o disputa que surja antes de la fecha de entrada en vigor de la modificación o terminación.

Las partes reconocen que el DRA demuestra una transacción que involucra el comercio interestatal. Sin importar el término de la frase anterior con respecto a la ley sustantiva aplicable, todo arbitraje realizado en conformidad con los términos del DRA se registrará por la Ley Federal del Arbitraje (9 U.S.C. Secs. 1-16).

El Empleado entiende y acuerda que cualquier firma electrónica o símbolo del Empleado en este DRA con la intención de firmar y aceptar este DRA de la Empresa tendrá la misma validez legal y ejecutabilidad que una firma puesta manualmente.

Aviso Especial: Este DRA y las Reglas de la AAA mencionados anteriormente son documentos importantes que afectan los derechos legales del Empleado y de la Empresa. El Empleado debe leerlos y comprenderlos, y hasta le podría convenir consultar con un asesor legal particular por su cuenta antes de continuar el proceso de contratación laboral, el cual evidencia su aceptación del presente DRA y de las Reglas de la AAA.

Nombre del Empleado en Letra de Molde: _____

Firma del Empleado: _____

Últimos cuatro dígitos del Seguro Social: _____

Fecha: _____