

Equal Employment Opportunity Policy Statement
41 C.F.R. Section 60-741.44(a); 60-300.44(a)

The employment policy of Omaha Track, Inc is to provide equal opportunity to all persons. Our company, therefore, has made a commitment to equal employment opportunity through a positive and continuing affirmative action program. No employee or applicant for employment will be discriminated against because of race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, national origin, disability, military and/or veteran status, or any other Federal or State legally-protected classes.

Omaha Track, Inc will recruit, hire, train and promote qualified individuals in all job titles, and ensure that all other personnel actions are administered without regard to race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, military and/or veteran status, or disability in accordance with Executive Order 11246, Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, and the Vietnam Era Veterans Readjustment Assistance Act of 1974, which require affirmative action to ensure equal opportunity in all aspects of employment. Omaha Track, Inc does not discriminate on the basis of national origin or citizenship status as provided under the Immigration Reform and Control Act of 1986.

To further implement these policies, Omaha Track, Inc will continue to:

- A. Base decisions on employment so as to further the principle of equal employment opportunity;
- B. Ensure that promotion decisions are in accordance with the principles of equal employment opportunity by imposing only valid requirements for promotional opportunities;
- C. Ensure that all personnel actions (including but not limited to compensation, benefits, transfers, layoffs, return from layoffs, company-sponsored training, education, tuition assistance, social and recreational programs) are administered without regard to race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, national origin, disability, military and/or veteran status, or any other Federal or State legally-protected classes.

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:

- A. Filing a complaint;
- B. Assisting or participating in an investigation, compliance evaluation, hearing, or any other activity related to the administration of affirmative action and equal opportunity regulations;
- C. Opposing any act or practice made unlawful by affirmative action and equal opportunity regulations, including Federal, State, and local law;
- D. Exercising any other right protected by affirmative action and equal opportunity regulations.

Teri Heinen, Director of Human Resources, has been designated EEO Coordinator and is responsible for compliance with State and Federal equal employment opportunity laws, and for implementing the affirmative action program, including equal employment practices, monitoring, and internal reporting. Employees believing they have not been treated in accordance with this policy are encouraged to contact Teri Heinen at 402-536-0804, during regular business hours. The affirmative action plan is available for review at Teri Heinen's office during regular business hours by appointment. Employees and applicants wishing to self-identify as a protected veteran or individual with disability, including voluntarily updating their disability status, or to request a reasonable accommodation necessary for the performance of the essential functions of a job, may do so by contacting Teri Heinen.

This policy statement has the support of the Chief Executive Officer, Terry Peterson. Equal employment opportunity and affirmative action are not only the law but are principles of Omaha Track, Inc and require maximum cooperation from every employee throughout our organization.

DECLARACIÓN De LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

41 C.F.R. Sección 60-741.44(a); 60-300.44(a)

La política de empleo de Omaha Track, Inc. es para ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas. Por lo tanto, nuestra compañía tiene el compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades de empleo con un programa de acción positiva y continua. Ningún empleado o solicitante de empleo será discriminado por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad, ser militar o veterano, o por cualquier otra clasificación con protección legal federal o estatal.

Omaha Track, Inc. reclutará, contratará, capacitará y promoverá a las personas calificadas en todos los puestos de trabajo y garantizará que todas las acciones del personal se hagan sin importar la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, ser militar o veterano, o discapacidad de acuerdo con la Orden Ejecutiva 11246, Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, en su versión modificada, y la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, que exige una acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo. Omaha Track, Inc. no discrimina por motivos de país de origen o condición de ciudadanía según lo dispuesto por la Ley de Reforma y Control de Inmigración de 1986.

Para continuar con la implementación de estas políticas, Omaha Track, Inc. deberá:

- A. Basar las decisiones sobre el empleo para cumplir con el principio de igualdad de oportunidades de empleo.
- B. Garantizar que las decisiones de promoción cumplan con los principios de igualdad de oportunidades de empleo imponiendo solo requerimientos válidos para las oportunidades de promoción.
- C. Garantizar que todas las acciones del personal (incluidas, la compensación, beneficios, transferencias, despidos, regreso de los despidos, capacitación ofrecida por la compañía, educación, apoyo en el pago de los estudios, programas sociales y recreativos) se hagan sin importar la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad, ser militar o veterano o cualquier otra clasificación con protección legal federal o estatal.

Los empleados y solicitantes no serán víctimas de acoso, intimidación, amenazas, extorsión o discriminación por su participación o posible participación en alguna de las siguientes actividades:

- A. La presentación de una queja.
- B. La asistencia o participación en una investigación, evaluación de cumplimiento, audiencia o cualquier otra actividad relacionada con la aplicación de las reglamentaciones de la acción afirmativa y de igualdad de oportunidades.
- C. La oposición a cualquier acto o práctica ilegal según las reglamentaciones de la acción afirmativa y de igualdad de oportunidades, incluyendo las leyes federales, estatales y locales.
- D. El ejercicio de cualquier otro derecho protegido por las reglamentaciones de la acción afirmativa y la de igualdad de oportunidades.

Se designó a Teri Heinen, Director of Human Resources, como coordinador de Igualdad de oportunidades de empleo trabajo (Equal Employment Opportunities, EEO) y es el responsable del cumplimiento de las leyes estatales y federales de igualdad de oportunidades de empleo y de la implementación del programa de acción positiva, incluidas las prácticas de igualdad de empleo, monitoreo y reporte interno. Los empleados que consideren que no han recibido un trato acorde con esta política pueden contactar a Teri Heinen al 402-536-0804 en el horario laboral. Se puede revisar el plan de acción positiva en la oficina de Teri Heinen en el horario laboral de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. previa cita. Los empleados y solicitantes que deseen identificarse como veteranos protegidos o personas con discapacidad, incluida la actualización voluntaria de esta, o que deseen pedir una adaptación razonable para el desempeño de las funciones esenciales de un trabajo, pueden hacerlo contactando a Teri Heinen.

La declaración de esta política tiene el apoyo del CEO Terry Peterson. El éxito continuo de nuestro programa necesita la máxima cooperación de todos los empleados de nuestra organización. La igualdad de oportunidades de trabajo no solo es la ley, también es un principio de Omaha Track, Inc.