PROHIBITION AGAINST HARASSMENT, DISCRIMINATION AND RETALIATION

1. **Purpose and Protected Categories.** The Company is committed to providing a work environment that is professional and respectful, free of unlawful harassment, discrimination and retaliation of any kind. In keeping with this commitment, the Company strictly prohibits harassment and discrimination based on race, color, religion (including religious dress and religious grooming), national origin or ancestry, citizenship, age (e.g., age 40 or above), marital status, registered domestic partner status, military or veteran status, sex (including pregnancy, perceived pregnancy, childbirth, breastfeeding, or related medical conditions), gender, gender identity (i.e., a person's identification as male, female, a gender different from the person's sex at birth, or transgender), gender expression (i.e., a person's gender-related appearance or behavior whether or not stereotypically associated with the person's sex at birth), sexual orientation, physical or mental disability, legally protected medical condition, genetic information, or any other basis prohibited by law. All such harassment and discrimination is unlawful. This policy containing the Company's Prohibition against Harassment, Discrimination and Retaliation (HDR Policy) is further intended to promote equal employment opportunities within the Company and to help all persons understand their rights, duties and obligations to the Company and to each other.

2. **Application of Policy**. The HDR Policy applies to all persons involved in the operation of the Company and prohibits unlawful harassment and discrimination by and to any applicant, volunteer, unpaid intern, and employee of the Company (including supervisors and co-workers). This policy also extends to visitors, suppliers, vendors, independent contractors, and others doing business with the Company. All employees are responsible for respecting the rights of their co-workers and those with whom contact is made through work.

3. **Abusive Conduct**. The HDR Policy also prohibits abusive conduct in the workplace, which is conduct undertaken with malice that a reasonable person would find hostile, offensive and unrelated to the Company's legitimate business interests. Abusive conduct may include repeated infliction of verbal abuse, such as the use of derogatory remarks, insults, and epithets, verbal or physical conduct that a reasonable person would find threatening, intimidating, or humiliating, or the gratuitous sabotage or undermining of a person's work performance.

4. **Sexual Harassment.** The Company prohibits unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature when submission to or rejection of this conduct explicitly or implicitly affects an individual's employment, unreasonably interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile or offensive work environment.

    a. **Prohibited unlawful harassment** includes, but is not limited to, the following behavior:

        i. **Verbal Conduct:** Making or using derogatory, lewd or sexually oriented comments, epithets or jokes; making unwanted sexual advances or propositions; whistling at someone in a sexual manner; using foul or obscene language; requesting sexual favors in exchange for employment rewards or making threats if sexual favors are not provided.

        ii. **Visual Conduct:** Leering, prolonged staring; making sexual gestures; displaying of sexually suggestive or explicit objects, pictures, cartoons or posters.

        iii. **Physical Conduct:** Unwanted touching or gesturing; impeding or blocking normal movement; violating someone's "personal space"; stalking; assault; rape.

iv. **Other Conduct:** Offensive or unwanted sexually suggestive telephone calls; text, e-mail or voice-mail messages; notes or letters; any other conduct or behavior deemed inappropriate by the Company.

v. **No Gender Limitations:** Sexual Harassment may include harassment between individuals regardless of gender (e.g., women by men, men by women, women by women, or men by men).

vi. **No Requirement for Sexual Desire:** Sexual harassment need not be motivated by sexual desire to be inappropriate conduct under this HDR Policy.

b. **Dating Subordinates.** In furtherance of this policy, the Company prohibits supervisors and forepersons from dating any direct subordinate. Such relationships can be disruptive of the work environment. While the Company has no desire to interfere with the private lives of its employees, or their off-duty conduct, where such conduct impacts upon the work environment in a negative manner, such as noted above, the Company reserves the right to take whatever action is appropriate, in its discretion to protect the Company's interests.

5. **Duty to Report.**
   a. Any employee who believes he or she has been harassed, discriminated or retaliated against in the workplace, or has suffered any abusive conduct prohibited by this HDR Policy must immediately report the facts of the incident to his or her supervisor, or if for any reason that is not possible (e.g., if the employee believes that the supervisor would be unable to handle the matter, or if the supervisor is the basis of the complaint), to that supervisor's supervisor, the Human Resources Office, Lorraine Ingram or Kerry Varney. In so reporting, the employee should identify the names of the people involved in the incident, as well as the names of any witnesses. Whenever possible, employees are encouraged to inform the person who is engaged in the harassing activity that the harassing conduct is unwelcome and must stop.

   b. Any manager, supervisor or employee who receives a complaint or report of harassment, discrimination or retaliation must immediately report such complaint to the Human Resources Office so that the complaint can be investigated in accordance with this HDR Policy.

6. **Commitment to Promptly Investigate, Take Appropriate Action, and Report Results**. All claims will be promptly investigated by qualified individuals who will conduct a fair and thorough investigation. A Human Resources Manager will track the investigation to ensure its reasonable progress and conclusion. Appropriate corrective action shall be taken based on the evidence collected and the reasonable and good faith conclusions reached by the fact-finder(s) who will look at the totality of the circumstances, including but not limited to, the nature of the conduct, any repeat offenses and the context in which it occurred. Corrective measures may include disciplinary action up to and including termination against any employee found to have violated this HDR Policy, as determined by the Company. The allegations and specifics of the ensuing investigation will be kept as confidential as possible. The results of the investigation will be communicated to the accused, the complaining employee and to any other person who is directly concerned. Steps will be taken, as necessary, to prevent any further violation of this DHR Policy.

7. **Retaliation**. The Company expressly prohibits any form of retaliation against any individual for filing a bonafide complaint under this HDR Policy or for assisting in a complaint investigation.

The Federal Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) and the California Department of Fair Employment and Housing (DFEH) investigate and prosecute complaints of prohibited harassment in employment. If you wish to contact these agencies, their nearest offices are listed in most telephone books under government listings or you may dial 1-800-664-4000 for the EEOC or 1-800-884-1684 for the DFEH.

PROHIBICIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

1. **Propósito y Categorías Protegidas.** La Compañía se compromete a proveer un ambiente de trabajo profesional y respetuoso, libre de hostigamiento, discriminación y represalias de ningún tipo. En mantener este compromiso, la Compañía prohíbe estrictamente el acoso y la discriminación basada en raza, color, religión (incluyendo vestidura y aseo religioso), origen nacional o ascendencia, nacionalidad, edad (p.ej., edad 40 o mayor), estado civil, estatus de pareja domestica registrada, estatus militar o de veterano, sexo (incluyendo embarazo, aparente embarazo, parto, lactancia o condiciones médicas relacionadas), género, identidad de género (es decir, una persona identificándose como hombre, mujer, de un género diferente del sexo de la persona al nacer, o transgénero), expresión de género (es decir, el aspecto relacionado o comportamiento de una persona sí es o no es estereotipo asociado con el sexo de la persona al nacer), orientación sexual, discapacidad física o mental, condición médica legalmente protegida, información genética o cualquier otra base prohibida por la ley. Tal acoso y la discriminación son ilegales. Esta póliza de la Compañía que contiene la Prohibición en Contra del Hostigamiento, la Discriminación y Represalias (póliza HDR por sus siglas en inglés) tiene el propósito de promover más a fondo la igualdad de oportunidades laborales dentro de la Compañía y ayudar a todas las personas a entender sus derechos, deberes y obligaciones a la Compañía y uno al otro.

2. **Aplicación de la Póliza**. La póliza de HDR se aplica a todas las personas involucradas en la operación de la Compañía y prohíbe el acoso ilegal y la discriminación por y a cualquier solicitante, voluntario, practicante sin o con paga y empleado de la Compañía (incluyendo supervisores y compañeros de trabajo). Esta póliza se extiende también a los visitantes, proveedores, vendedores, contratistas independientes y otros que hagan negocio con la Compañía. Todos los empleados son responsables de respetar los derechos de sus compañeros y aquellos con quienes se hace contacto a través del trabajo.

3. **Conducta Abusiva.** La póliza de HDR también prohíbe conducta abusiva en el lugar de trabajo, la cual es conducta con malicia que una persona razonable encontraría hostil, ofensiva y no relacionada a los intereses legítimos de negocio de la Compañía. La conducta abusiva puede incluir la imposición repetida de abuso verbal, como el uso de comentarios despectivos, insultos y epítetos, conducta verbal o física que una persona razonable encontraría amenazante, intimidante o humillante, o el sabotaje injustificado o socavar el rendimiento de trabajo de una persona.

4. **Acoso Sexual.** La Compañía prohíbe avances sexuales no bienvenidos, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando la sumisión a o rechazo de esta conducta explícitamente o implícitamente afecta el empleo de un individuo, irrazonablemente interfiere con el rendimiento de trabajo de un individuo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

    a. **Acoso ilegal prohibido** incluye, pero no se limita a el siguiente comportamiento:

        i. **Conducta Verbal:** Haciendo o usando comentarios despectivos, obscenos o sexualmente orientados, epítetos o chistes, haciendo avances o proposiciones sexuales no deseados, chiflarle a alguien de manera sexual, lenguaje obsceno o grosero, solicitando favores sexuales a cambio de recompensas de trabajo o hacer amenazas si no se proveen favores sexuales.

        ii. **Conducta Visual:** Mirada lasciva, prolongada fijamente, haciendo gestos sexuales, mostrando objetos sexualmente sugestivos o explícitos, fotografías, carteles o caricaturas.

        iii. **Conducta Física:** Contacto físico o gestos no deseados, impidiendo o bloqueando el movimiento normal, violando el "espacio personal" de alguien, acecho, asalto o violación.

        iv. **Otra Conducta:** Llamadas telefónicas, mensajes de texto, correo electrónico o correo de voz que sean ofensivos o gestos sexuales no deseados, notas o cartas o cualquier conducta o comportamiento considerado inadecuado por la Compañía.

v. **No Hay Limitaciones de Género:** Acoso sexual puede incluir acoso entre individuos independientemente del género (p.ej., mujeres por los hombres, los hombres por las mujeres, las mujeres por las mujeres o los hombres por los hombres).

vi. **No Hay Requisito de Deseo Sexual:** Acoso sexual no necesita ser motivado por deseo sexual par ser conducta inapropiada bajo esta póliza de HDR.

b. **Salir con Subordinados:** En cumplimiento de esta póliza, la Compañía prohíbe a los supervisores y mayordomos de salir con cualquier subordinado directo. Tales relaciones pueden ser perjudiciales para el ambiente de trabajo. Mientras que la Compañía no tiene ningún deseo de interferir en la vida privada de sus empleados o su conducta fuera del trabajo, en la cual tal conducta afecta de forma negativa el medio ambiente de trabajo, tal como se señaló anteriormente, la Compañía reserva el derecho de tomar cualquier acción que sea apropiada, a su discreción para proteger los intereses de la Compañía.

5. **Obligación de Reportar.**
   a. Cualquier empleado que cree que él o ella ha sido acosada, discriminada o se ha hecho represalias contra él/ella en el lugar de trabajo o ha sufrido cualquier conducta abusiva prohibida por esta póliza de HDR debe inmediatamente reportar los hechos del incidente a su supervisor o si por cualquier razón que esto no sea posible (p.ej., si el empleado considera que el supervisor es incapaz de manejar el asunto o si el supervisor es el fundamento del reclamo), al supervisor de ese supervisor, la Oficina de Recursos Humanos, Lorraine Ingram o Kerry Varney. Al reportar los hechos, el empleado debe identificar los nombres de las personas involucradas en el incidente, así como los nombres de cualquier testigo. Siempre que sea posible, se le aconseja a los empleados a que informen a la persona que está involucrada en la actividad de acoso que la conducta de acoso no es deseada y debe parar.

   b. Cualquier gerente, supervisor o empleado que recibe un reclamo o informe de acoso, discriminación o represalias debe reportar inmediatamente tal reclamo a la Oficina de Recursos Humanos para que el reclamo pueda ser investigada conforme a esta póliza de HDR.

6. **Compromiso de Investigar sin Demora, Adoptar las Medidas Adecuadas y Reportar los Resultados.** Todos los reclamos serán investigados con prontitud por personas calificadas que llevaran a cabo una investigación justa y completa. Un gerente de Recursos Humanos seguirá la investigación para asegurar que el progreso y conclusión sea razonable. Medidas correctivas apropiadas se llevaran a cabo basado en la evidencia recaudada y las conclusiones razonables y de buena fe obtenidas por la persona(s) que investigo y miro en totalidad las circunstancias, incluyendo pero no limitado a, la naturaleza de la conducta, cualquier repetición de delitos y el contexto en que ocurrió. Medidas correctivas pueden incluir acción disciplinaria hasta e incluyendo despido contra un empleado que ha sido encontrado violando esta póliza de HDR, según sea determinado por la Compañía. Las acusaciones y datos específicos de la investigación subsiguiente se mantendrá confidencial los más que sea posible. Los resultados de la investigación se comunicarán a los acusados, el empleado que sometió el reclamo y cualquier otra persona que es directamente afectada. Se tomarán medidas, según sea necesarias, para prevenir cualquier otra violación de esta póliza de DHR.

7. **Represalia.** La Compañía prohíbe expresamente cualquier forma de represalia contra cualquier individuo por someter un reclamo de buena fe bajo esta póliza de HDR o por ayudar en la investigación de una queja.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por sus siglas en ingles) y el Departamento de la Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (DFEH por sus siglas en inglés) investigan y procesan las quejas de acoso prohibido en el trabajo. Si desea ponerse en contacto con estas agencias, sus oficinas más cercanas se encuentran en la mayoría de los libros de teléfono bajo anuncios de gobierno o usted puede marcar el 1-800-664-4000 de la EEOC o 1-800-884-1684 para el DFEH.