

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

EssilorLuxottica (“la Compañía”) está comprometida con la salud y la seguridad de los empleados. No se tolerará la Violencia y el Acoso en el lugar de trabajo. Se hará todo lo posible para evitar que se produzcan dichos incidentes mediante la implementación de un Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo (Workplace Violence and Harassment Prevention Program, “WVHPP” o “Programa”).

El WVHPP garantiza que todos los empleados, incluidos los supervisores y gerentes, cumplan con las prácticas laborales diseñadas para hacer que el lugar de trabajo sea más seguro y no participen en amenazas verbales o acciones físicas que puedan crear un entorno de trabajo inseguro. Este WVHPP complementa las políticas existentes de la Compañía sobre Violencia en el Lugar de Trabajo, Lugar de Trabajo Libre de Acoso, Acoso en el Lugar de Trabajo, Violencia Doméstica y Puertas Abiertas en la Guía del Empleado de EssilorLuxottica, a la que se debe hacer referencia al buscar orientación sobre las expectativas de comportamiento que se aplican a todos los empleados de EssilorLuxottica en América del Norte.

Una copia de este WVHPP está disponible para todos los empleados en la plataforma de intranet de la Compañía, One EssilorLuxottica o a través de Recursos Humanos. Las preguntas sobre el WVHPP pueden dirigirse a la Compañía enviando una solicitud de consulta a través del portal de Recursos Humanos en línea en mypersonaldeskna.luxottica.com.

DEFINICIONES

En virtud de este Programa, los siguientes términos tendrán las siguientes definiciones:

- **“Empleado”**: cualquier empleado de tiempo parcial, de tiempo completo, casual o temporal de la Compañía, así como cualquier persona que se consideraría un “trabajador”. Trabajador significa cualquier persona que reciba un pago de la Compañía directamente.
- **“Emergencia”**: circunstancias imprevistas que pueden ser potencialmente mortales o representar un riesgo de lesiones significativas para los empleados u otras personas.
- **“Lesión o enfermedad grave”**: cualquier lesión o enfermedad que ocurra en un lugar de trabajo o en relación con cualquier empleo que requiera hospitalización para una observación médica o prueba de diagnóstico que no sea una amputación, la pérdida de un ojo o cualquier grado grave de desfiguración permanente, pero no incluye ninguna lesión o enfermedad o muerte causada por un accidente en una calle o autopista pública, a menos que el accidente haya ocurrido en una zona de construcción.
- **“Amenaza de violencia”**: cualquier declaración verbal o escrita, incluidos, entre otros, mensajes de texto, mensajes electrónicos, mensajes de redes sociales u otras publicaciones en línea, o cualquier conducta del comportamiento o física, que transmita una intención, o que se perciba razonablemente que transmite una intención, de causar daño físico o de asustar a alguien con un posible daño físico, y que no tenga un propósito legítimo.
- **“Violencia en el lugar de trabajo”**: cualquier acto o amenaza de violencia que ocurra en un lugar de trabajo. La violencia en el lugar de trabajo incluye, entre otras cosas, lo siguiente:
 - La amenaza o el uso de fuerza física contra un empleado que resulte o tenga una alta probabilidad de resultar en una lesión, trauma psicológico o estrés, independientemente de si el empleado sufre una lesión.
 - Incidentes que impliquen una amenaza o el uso de un arma de fuego u otra arma peligrosa, incluido el uso de objetos comunes como armas, independientemente de si el empleado sufre una lesión.
 - Los siguientes son cuatro tipos de violencia en el lugar de trabajo:
 - **Violencia de tipo 1**: violencia en el lugar de trabajo cometida por una persona que no tiene negocios legítimos en el lugar de trabajo, e incluye actos violentos

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

por parte de cualquier persona que ingrese al lugar de trabajo o se acerque a los empleados con la intención de cometer un delito.

- **Violencia de tipo 2:** violencia en el lugar de trabajo dirigida a los empleados por parte de clientes, pacientes, estudiantes, reclusos o visitantes.
- **Violencia de tipo 3:** violencia en el lugar de trabajo contra un empleado por parte de un empleado, supervisor o gerente actual o anterior.
- **Violencia de tipo 4:** violencia en el lugar de trabajo cometida en el lugar de trabajo por una persona que no trabaja allí, pero que tiene o se sabe que ha tenido una relación personal con un empleado.
 - La violencia en el lugar de trabajo no incluye actos legales de defensa propia o defensa de los demás.
- **“Acoso en el lugar de trabajo”:** incluye un patrón persistente de maltrato de otras personas en el lugar de trabajo que cause daño físico o emocional. Puede incluir tácticas como abuso verbal, no verbal, psicológico y físico, así como humillación.
- **“Acoso en el lugar de trabajo”:** un grupo de comentarios o conductas vejatorias en contra de un empleado que se sabe o debería razonablemente saberse que no es bienvenido, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- **“Acoso sexual en el lugar de trabajo”:** participar en acoso en el lugar de trabajo contra un empleado debido al sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género y hacer una oferta o insinuación sexual cuando la persona que hace la oferta o insinuación está en posición de conferir, otorgar o negar un beneficio o ascenso al trabajador y la persona sabe o debería saber razonablemente que la oferta o insinuación no es bienvenida.
- **“Violencia sexual en el lugar de trabajo”:** cualquier forma de violencia dirigida a la sexualidad o cualquier otra conducta indebida, incluidos gestos, prácticas, comentarios, comportamientos o actitudes no deseados con connotaciones sexuales, ya sea que ocurran *una vez o repetidamente*, incluida la violencia relacionada con la diversidad sexual y de género.

RESPONSABILIDADES

Un equipo de liderazgo interdisciplinario, compuesto por representantes de Recursos Humanos, Relaciones con los Empleados, Protección de Activos, Gestión de Riesgos y Salud y Seguridad Ambiental, tiene la autoridad y la responsabilidad de implementar las disposiciones de WPVV dentro de EssilorLuxottica. Los representantes identificados para cada función y responsabilidad se enumeran a continuación:

Cargo/puesto	Responsabilidad(es) del WVHPP
Protección de Activos	Responsabilidad de coordinar la respuesta institucional y empresarial, la mitigación, la educación y la recopilación de datos de Essilor Luxottica con respecto a casos de violencia en el lugar de trabajo.
Recursos Humanos/ Relaciones con los Empleados	Responsabilidad de gestionar e investigar las denuncias de violencia en el lugar de trabajo que involucren a compañeros de trabajo y relaciones personales, así como las quejas de acoso en el lugar de trabajo, represalias e incumplimiento del WVHPP.
Salud y Seguridad	Responsabilidad de ayudar a la Compañía a cumplir con las regulaciones federales, estatales y locales sobre medio ambiente,

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

	salud y seguridad. El equipo de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (Environment, Health and Safety, EHS) participa en el Comité Directivo de Violencia en el Lugar de Trabajo de EssilorLuxottica para apoyar las respuestas de inspección regulatoria, ayudar con las evaluaciones de riesgos, desarrollar recomendaciones para abordar problemas y ayudar a comunicar a los líderes de la unidad de negocios.
Gestión de Riesgos	Responsabilidad de facilitar la evaluación anual de riesgos y gestionar las reclamaciones de seguro relacionadas con incidentes de violencia en el lugar de trabajo.

Responsabilidades y participación del empleado

Todos los empleados, incluidos los gerentes y supervisores, son responsables de implementar y mantener el WVHPP mediante el uso de prácticas de trabajo seguras, el cumplimiento de todas las políticas y los procedimientos de violencia y acoso en el lugar de trabajo de la Compañía que se encuentran en la Guía del Empleado, y de ayudar a mantener un entorno de trabajo seguro y protegido. Esto puede incluir, entre otros, lo siguiente:

- Realizar las capacitaciones requeridas sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo.
- Notificar a la gerencia de inmediato sobre cualquier persona sospechosa en el lugar de trabajo.
- Comunicarse con los servicios de emergencia cuando corresponda (es decir, policía, ambulancia).
- Comunicarse con seguridad del edificio o compleja, cuando sea necesario.
- Familiarizarse con la ubicación de todas las salidas del edificio y el protocolo de respuesta ante emergencias.
- Estar alerta al entorno y alejarse del peligro inmediato.

EssilorLuxottica alienta la participación de los empleados para desarrollar e implementar aún más el WVHPP. Esto incluye proporcionar comentarios y recomendaciones a la gerencia o a uno de los equipos interdisciplinarios mencionados anteriormente sobre cómo implementar mejor el WVHPP y las iniciativas relacionadas a los empleados a través de campañas de comunicación, reuniones de la Compañía y programas de capacitación para empleados. La Compañía tomará en serio todas estas recomendaciones y se esforzará por incorporarlas en el WVHPP cuando sea posible.

Se requiere denunciar de manera oportuna y precisa todos los incidentes de violencia y acoso en el lugar de trabajo, ya sea que se hayan producido lesiones físicas o no. Esto permite a la Compañía investigar rápida y exhaustivamente el incidente y responder de la mejor manera y de la forma más segura posible. Se espera que los empleados utilicen uno de los muchos procedimientos de informe disponibles que se enumeran en la sección Respuesta a Incidentes a continuación, que también se mencionan y explican en la Guía del Empleado.

El incumplimiento de estas responsabilidades puede dar lugar a medidas correctivas, incluido el despido. Se prohíben y no se tolerarán las represalias contra los empleados que denuncien casos de violencia en el lugar de trabajo.

Responsabilidades y participación de la administración

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

La administración, en asociación con los equipos interdisciplinarios mencionados anteriormente, es responsable de garantizar que todos los empleados cumplan con el WVHPP. Esto requiere de las siguientes acciones para confirmar que las políticas y los procedimientos de la Compañía que implican violencia, acoso y seguridad en el lugar de trabajo se comuniquen y comprendan claramente por parte de todos los empleados:

- Publicar o distribuir información relacionada con el WVHPP, incluidos carteles de la Compañía sobre cómo los empleados pueden denunciar la violencia, el acoso o un incidente o inquietud de seguridad en el lugar de trabajo al empleador o a las autoridades policiales.
- Llevar a cabo reuniones regulares para analizar la identificación de inquietudes o peligros relacionados con el WVHPP, evaluar esos peligros o inquietudes e implementar medidas correctivas sobre cómo abordarlos.
- Reconocer a los empleados que demuestran prácticas de trabajo seguras o comportamientos de intervención de apoyo para los espectadores que promueven el WVHPP en el lugar de trabajo.
- Garantizar que los empleados tomen y comprendan todas las capacitaciones relacionadas con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo requeridas y evaluar y recomendar cuándo puede ser necesario volver a capacitar.
- Coordinar, con la ayuda del equipo interdisciplinario de la Compañía mencionado anteriormente, la implementación del WVHPP con otros empleadores in situ (es decir, anfitriones, médicos con subarrendamientos, proveedores de personal, contratistas) para garantizar que esos empleadores y empleados comprendan sus respectivas responsabilidades descritas en el plan.

Cualquier queja o inquietud de acoso o posibles peligros de violencia en el lugar de trabajo debe revisarse y escalarse adecuadamente, como se describe a continuación y en la Política de Puertas Abiertas de la Compañía. Además, se espera que los gerentes ayuden con todas las evaluaciones de riesgos de la Compañía y las inspecciones en el lugar de trabajo según se indique.

Se espera que los gerentes y supervisores hagan cumplir las reglas de este programa y todas las políticas relacionadas con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo de manera justa y uniforme. El incumplimiento de cualquiera de estas responsabilidades mencionadas anteriormente puede dar lugar a medidas correctivas, incluido el despido.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE INCIDENTES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Cualquier empleado que sea objeto, testigo o tenga conocimiento de cualquier incidente o amenaza de violencia o acoso en el lugar de trabajo, incluida la violencia doméstica que probablemente expondría a un empleado a lesiones físicas en el lugar de trabajo o que pueda poner en peligro a un empleado en el lugar de trabajo, debe denunciar de inmediato el incidente o la amenaza a la Compañía utilizando los siguientes recursos, que se explican en la Política de Puertas Abiertas o el Kit de Herramientas de Protección de Activos de la Compañía:

- Los empleados pueden denunciar la conducta o el incidente a su gerente o, si no se sienten cómodos haciéndolo, al siguiente gerente superior.
- Los empleados pueden denunciar la conducta a un Socio Comercial de Recursos Humanos o a través del portal de Recursos Humanos en línea de la Compañía.
- Los empleados pueden denunciar la conducta o el incidente de forma anónima a la Línea

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

Directa SpeakUp en speakup.essilorluxottica.com o al 844-303-0229.

- **Solo para tiendas:** Después de que un empleado se haya comunicado con los servicios de emergencia locales y estabilizado la escena, los empleados deben denunciar todos los robos (violencia durante un robo), hurtos (robos fuera del horario de atención) y otros incidentes violentos (como tiroteos, agresiones físicas y amenazas de bomba) al Centro de Comando de AP, llamando al: 866-LUX-HELP (866-589-4357) y eligiendo la opción 6.

Para obtener instrucciones adicionales sobre los procedimientos de denuncia según el tipo de incidente, consulte las prácticas locales o el cartel de Protección de Activos en su ubicación.

Este Programa no impide que un empleado se comunice con la Policía cuando lo considere apropiado; tampoco tiene como objetivo desalentar a un empleado a tomar medidas para comunicarse con los servicios de emergencia según sea necesario. Además, esta política no pretende desalentar o impedir que un empleado presente una denuncia ante cualquier autoridad de derechos humanos aplicable o que ejerza cualquier otro derecho legal de conformidad con la ley.

Los empleados pueden usar la Política de Puertas Abiertas de la Compañía y los procedimientos de denuncia anteriores sin temor a represalias. Cualquier persona que intente disuadir o disuada el intento de un empleado de derivar una inquietud o incidente a sus superiores, o que tome represalias contra un empleado de cualquier manera por denunciar un incidente o inquietud, estará sujeta a medidas correctivas, que podrán incluir hasta la finalización de la relación laboral.

PROCEDIMIENTOS DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

EssilorLuxottica ha implementado las siguientes medidas para manejar emergencias reales o potenciales de violencia y acoso en el lugar de trabajo:

Planes de Acción de Emergencia:

- Nuestros Planes de Acción de Emergencia (Emergency Action Plans, EAP) incluyen procedimientos específicos de la ubicación para responder a incidentes violentos y de emergencia.
- Se requiere un EAP en cada lugar de trabajo para que los gerentes y empleados puedan responder de manera rápida y segura en caso de emergencia.
- Cada EAP incluye procedimientos de emergencia, nombres de contactos de emergencia y números de teléfono,
- y un mapa de evacuación.
- Según la ubicación, el EAP se comunica a los empleados y gerentes a través de publicaciones u otras comunicaciones orientadas a los empleados.
- La capacitación se proporciona anualmente para garantizar que los empleados estén familiarizados con estos protocolos de emergencia.

Kit de Herramientas de Protección de Activos:

- El Kit de Herramientas de Protección de Activos proporciona las mejores prácticas para la prevención de la violencia en el lugar de trabajo y otros materiales importantes de Protección de Activos que pueden incluir:
 - Pautas para Denunciar Incidentes que incluyen Tirador Activo, Robo, Hurto o Amenazas
 - Denuncia de Incidentes de Robo en Tiendas y Lesiones a Empleados o Clientes

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

- Las 3R de la Prevención del Robo en Tiendas
- Capacitación y Política sobre Armas
- Capacitación sobre Apaciguamiento
- Línea Directa SpeakUp de Ética y Cumplimiento
- Pautas sobre la Lista de Verificación de Observaciones o la Entrevista de Aptitud para el Trabajo
- Recursos de Seguridad Física, incluidas las instrucciones de “Cómo” de Instakey y CCTV
- Información de Contacto de Emergencia para su Gerente Regional de Investigaciones (Regional Manager of Investigations, RMI) asignado y la Línea de Ayuda de EssilorLuxottica o el Centro de Comando de Protección de Activos

Servicios de intervención y asesoramiento en caso de crisis:

- El Programa de Asistencia al Empleado de la Compañía proporciona acceso a servicios de intervención en crisis y asesoramiento para los empleados afectados por incidentes de violencia y acoso en el lugar de trabajo.
- Estos servicios también establecen mecanismos de apoyo para los empleados afectados y sus colegas.

EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGO DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Se realiza una evaluación de riesgos de violencia y acoso en el lugar de trabajo para identificar y evaluar los posibles riesgos de violencia y acoso dentro de un entorno laboral. El objetivo principal de dicha evaluación es mejorar la seguridad y el bienestar de los empleados mediante la identificación y mitigación de factores que puedan contribuir a incidentes de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Las evaluaciones de los riesgos de violencia y acoso en el lugar de trabajo se llevarán a cabo cuando se establezca por primera vez el WVHPP, después de ciertos incidentes de violencia y acoso en el lugar de trabajo y siempre que se informe al empleador de un peligro nuevo o no reconocido previamente. Ciertas jurisdicciones pueden requerir que se realice y documente una evaluación de riesgos formal de forma periódica, especialmente si hay interacción entre empleados y personas que no sean compañeros de trabajo con potencial de amenazas o agresiones.

Los factores clave que se evaluarán pueden incluir:

- **Identificación de factores de riesgo:** esto incluye factores internos, como la naturaleza del trabajo y el entorno de trabajo, y factores externos, como la ubicación geográfica, la comunidad circundante, los riesgos específicos de la industria y la violencia familiar.
- **Evaluación de la función laboral y del empleado:** evaluar a los empleados y sus funciones laborales para identificar posibles fuentes de estrés, conflictos o insatisfacción.
- **Historial de incidentes:** examinar el historial de incidentes violentos de la ubicación y analizar cualquier incidente, reclamo o queja denunciados relacionados con casos de violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- **Medidas y políticas de seguridad:** revisar las medidas de seguridad existentes y las políticas del lugar de trabajo relacionadas con la prevención de la violencia y el acoso.

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

- **Diseño físico del lugar de trabajo**
- **Sistemas de comunicación y denuncia:** evaluar los canales de comunicación y los sistemas de denuncia implementados para que los empleados informen inquietudes o incidentes y garantizar que exista un proceso claro y accesible para informar posibles amenazas o comportamientos sospechosos.
- **Programas de capacitación y concientización:** asegurarse de que los empleados reciban educación sobre cómo reconocer las señales de advertencia, la resolución de conflictos y los procedimientos de denuncia de incidentes de violencia y acoso en el lugar de trabajo.
- **Estrategias de mitigación:** evaluar e implementar estrategias para mitigar los riesgos identificados, que pueden incluir cambios en las políticas, mejoras en las medidas de seguridad, intervenciones dirigidas y medidas implementadas para proteger la salud y la seguridad psicológicas en el lugar de trabajo.
- **Plan de respuesta ante emergencias:** garantizar la existencia de un plan de respuesta ante emergencias que aborde posibles incidentes violentos y proporcione pautas para las acciones inmediatas.

Las evaluaciones de riesgos serán completadas por el gerente o el personal designado en el sitio y respaldadas por Protección de Activos, Medio Ambiente, Salud y Seguridad o Recursos Humanos. Para las ubicaciones con Comités de Salud y Seguridad (Health & Safety Committees, HSC), esta evaluación se completará con el apoyo del HSC y los resultados de la evaluación se presentarán al HSC.

Los empleados también pueden proporcionar comentarios y sugerencias en cualquier momento siguiendo el protocolo de denuncia identificado previamente. Esto puede incluir hablar con su gerente o Socio Comercial de Recursos Humanos, enviar una solicitud de consulta a través del portal de Recursos Humanos en línea en mypersonaldeskna.luxottica.com, o comunicarse de forma anónima con la Línea Directa SpeakUp en speakup.essilorluxottica.com o al 844-303-0229.

CORRECCIÓN DE PELIGROS DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los riesgos identificados de violencia y acoso en el lugar de trabajo se evaluarán y corregirán de manera oportuna. Al hacerlo, el equipo de administración de la tienda (o HSC) trabajará junto con un equipo de apoyo interdisciplinario para determinar e implementar las medidas adecuadas, cuando sea factible, para abordar el riesgo identificado. Dichas medidas de minimización de riesgos pueden incluir:

- Si existe un peligro inminente de violencia en el lugar de trabajo que no puede reducirse inmediatamente sin poner en peligro a empleado(s), todos los empleados expuestos serán retirados de la situación, excepto aquellos necesarios para corregir la condición existente. Los empleados que deban corregir la condición peligrosa recibirán la protección necesaria.
- Hacer que el lugar de trabajo sea poco atractivo para los ladrones.
- Garantizar la adecuación de las políticas y los procedimientos existentes de violencia y acoso en el lugar de trabajo.
- Publicar números de teléfono de emergencia para servicios de aplicación de la ley, bomberos y médicos.
- Controlar el acceso y la libertad de movimiento dentro del lugar de trabajo por parte de

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

personas que no son empleados, incluidos los empleados recientemente despedidos o las personas con las que uno de nuestros empleados tiene una disputa.

- Instalar sistemas efectivos para advertir a otros de un peligro violento o para solicitar asistencia, por ejemplo, alarmas o botones de pánico.
- Garantizar que los empleados tengan acceso a un teléfono con una línea externa, incluido un dispositivo móvil personal, cuando sea necesario.
- Proporcionar capacitación o recapitación (actualizaciones) a los empleados sobre el WVHPP o temas relacionados, que podrían incluir, entre otros, los siguientes:
 - Reconocer y manejar situaciones amenazantes u hostiles que puedan conducir a actos violentos por parte de clientes o pacientes (p. ej., apaciguamiento o capacitación sobre tiradores activos).
 - Garantizar que todas las denuncias de actos violentos y acoso, amenazas de violencia física, abuso verbal, daños a la propiedad u otros signos de tensión o presión en el lugar de trabajo sean manejados eficazmente por la administración y que la persona que realiza la denuncia no esté sujeta a represalias por parte de la persona que realiza la amenaza.
 - Mejorar la forma en que la administración y los empleados de nuestro establecimiento se comunican entre sí, comprender la importancia de la seguridad psicológica y ser conscientes de los signos de enfermedad mental y abuso de sustancias.
 - Tener procedimientos para informar personas, actividades y paquetes sospechosos.
 - Proporcionar o revisar la capacitación de empleados, supervisores y gerentes sobre los procedimientos del Plan de Acción de Emergencia.
 - Aumentar la concientización de los empleados, supervisores y gerentes sobre las señales de advertencia de posible violencia en el lugar de trabajo.
 - Garantizar rutas de escape adecuadas para los empleados.
 - Garantizar que los procedimientos disciplinarios y de despido de los empleados aborden la posibilidad de violencia y acoso en el lugar de trabajo.
 - Establecer políticas para prácticas prohibidas, como políticas “antiarmas” y antiacoso.

PROCEDIMIENTOS PARA LA RESPUESTA E INVESTIGACIÓN POSTERIORES AL INCIDENTE

Después de un incidente de violencia o acoso en el lugar de trabajo, los miembros adecuados del equipo interdisciplinario de WVHPP, o su(s) designado(s), implementarán los siguientes procedimientos posteriores al incidente:

- Entrevistar a las partes involucradas, como empleados, testigos, fuerzas del orden público o personal de seguridad.
- Revisar las imágenes de seguridad de las cámaras de seguridad existentes, si corresponde.
- Examinar el lugar de trabajo para detectar factores de riesgo de seguridad asociados con el incidente, incluidas las denuncias previas de comportamiento inapropiado por parte del perpetrador.
- Tomar medidas correctivas para evitar que ocurran incidentes similares.
- Registrar los hallazgos y asegurarse de que se tomen medidas correctivas.
- Obtener cualquier informe completado por las fuerzas del orden público.
- Garantizar que se brinden apoyo y recursos, como servicios de asesoramiento, programas de asistencia al empleado y tiempo fuera del trabajo a los empleados afectados.

Investigaciones

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

Un incidente o queja de violencia o acoso en el lugar de trabajo potencial o real se investigará de inmediato e imparcialmente. La información obtenida sobre un incidente de violencia o acoso en el lugar de trabajo, incluida la información de identificación sobre cualquier persona involucrada, no se divulgará a menos que sea necesario para investigar o tomar medidas correctivas con respecto al incidente o la queja, o según lo exija la ley.

Un incidente o queja se investigará adecuadamente según lo determine la circunstancia. Esto puede incluir una investigación interna realizada por un investigador o equipo de investigación según lo determine la administración o el uso de recursos externos. El/los investigador(es) pueden realizar algunos o todos los siguientes procedimientos según se considere apropiado en las circunstancias:

- Revisar las acusaciones.
- Realizar entrevista(s) del denunciante, posibles testigos, el sujeto de la queja o cualquier persona con información relevante.
- Recopilar y revisar documentos.
- Revisar el lugar de trabajo o los sitios del incidente.

Después de llevar a cabo su investigación, el/los investigador(es) realizarán una evaluación objetiva de si ha habido una violación de una política o procedimiento de la Compañía o del propio WVHPP. Se informará al denunciante que la investigación se ha completado y resuelto, pero el investigador no proporcionará detalles del resultado debido a la necesidad de confidencialidad, a menos que la ley lo exija. Todos los detalles de la investigación se resumirán en un informe de investigación y se almacenarán con las demás notas y documentos del caso en el sistema de gestión de casos de la Compañía. Cuando corresponda, la Compañía proporcionará el apoyo de seguimiento adecuado a los empleados afectados que supuestamente experimentaron violencia, acoso o represalias en el lugar de trabajo de acuerdo con las leyes locales.

Registro de Incidentes Violentos

Cuando la ley lo exija (p. ej., California), se utilizará un Registro de Incidentes Violentos para hacer un seguimiento de todos los incidentes de violencia en el lugar de trabajo en esa jurisdicción e incluirá información, como la siguiente:

- La fecha, hora y ubicación del incidente.
- Tipo o tipos de violencia en el lugar de trabajo, según se define anteriormente en Definiciones, involucrados en el incidente.
- Una descripción detallada del incidente.
- Clasificación de quién cometió la violencia, incluido si el perpetrador fue un cliente, familiar o amigo de un cliente, extraño con intención criminal, compañero de trabajo, supervisor o gerente, pareja o cónyuge, padre o familiar u otro perpetrador.
- Clasificación de circunstancias en el momento del incidente, que incluye, entre otras, si el empleado estaba realizando tareas laborales habituales, trabajando en áreas mal iluminadas, apresurado, trabajando durante un nivel de personal bajo, aislado o solo, incapaz de obtener ayuda o asistencia, trabajando en un entorno comunitario o trabajando en un lugar desconocido o nuevo.
- Clasificación de dónde ocurrió el incidente, como en el lugar de trabajo, estacionamiento u otra área fuera del lugar de trabajo, u otra área.

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

- El tipo de incidente, incluido, entre otros, si involucró alguno de los siguientes:
 - Ataque físico sin arma, lo que incluye, entre otros, morder, ahogar, agarrar, tirar del cabello, patear, golpear, abofetear, empujar, tirar, rasgar o escupir.
 - Ataque con un arma u objeto, incluidos, entre otros, un arma de fuego, un cuchillo u otro objeto.
 - Amenaza de fuerza física o amenaza del uso de un arma u otro objeto.
 - Agresión o amenaza sexual, lo que incluye, entre otros, violación, intento de violación, exhibición física o contacto sexual verbal o físico no deseado.
 - Ataque animal.
 - Otro.
- Consecuencias del incidente, incluidas, entre otras:
 - Si se contactó a seguridad o a las fuerzas del orden público y su respuesta.
 - Medidas tomadas para proteger a los empleados de una amenaza continua o de cualquier otro peligro identificado como resultado del incidente.
- Información sobre la persona que completa el registro, incluido su nombre, cargo y fecha de finalización.

Al crear el Registro de incidentes violentos, EssilorLuxottica se asegurará de que no se registre ni documento ninguna información de identificación personal en el registro. Esto incluye información que revelaría la identificación de cualquier persona involucrada en un incidente violento, como el nombre, la dirección, la dirección de correo electrónico, el número de teléfono, el número de seguro social u otra información de la persona que, sola o en combinación con otra información disponible públicamente, revele la identidad de la persona.

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

Todos los empleados, incluidos los gerentes y supervisores, recibirán capacitación e instrucción sobre las políticas y prácticas generales y específicas del trabajo sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo. Esta capacitación se implementará a través de una combinación de módulos en línea, campañas de comunicación, carteles en el lugar de trabajo y revisión de la Guía del Empleado. A menos que la ley estatal, provincial o local exija lo contrario,* la capacitación y la instrucción generalmente se llevarán a cabo al momento de la contratación y periódicamente a partir de entonces como una mejor práctica.

La capacitación e instrucción general sobre violencia y seguridad en el lugar de trabajo incluye, entre otras cosas, lo siguiente:

- Explicación del WVHPP y programas relacionados.
- Procedimientos para denunciar cualquier acto violento o amenaza de violencia al empleador o a las autoridades policiales sin temor a represalias.
- Peligros de violencia en el lugar de trabajo específicos para los trabajos de los empleados y medidas correctivas que el empleador ha implementado.
- Medidas para prevenir o responder a la violencia en el lugar de trabajo.
- Estrategias para evitar el daño físico y formas de calmar situaciones hostiles o amenazantes.
- Procedimientos para comunicarse con el personal de la Compañía y de emergencia para obtener ayuda.
- Rutas de escape de los empleados.

Los módulos de capacitación más específicos sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo pueden incluir, entre otros, los siguientes:

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

- Las 3R de la prevención del robo en tiendas.
- Procedimientos de Apaciguamiento para Empleados y Gerentes
- Procedimientos de Respuesta ante Tiradores Activos
- Procedimientos de Evacuación y Respuesta ante Emergencias
- Acoso en el Lugar de Trabajo para Empleados y Gerentes
 - Fundamentos del Acoso en el Lugar de Trabajo
 - Cómo responder a los casos de acoso
 - Comportamiento respetuoso en un entorno diverso
 - Relaciones sociales y citas
 - Conducta abusiva e intimidación
 - Identidad de género, expresión y orientación sexual
 - Cómo presentar una denuncia de acoso sexual o en el lugar de trabajo
 - Comprensión de las denuncias
 - Cómo responder a las denuncias
 - Gestión después de las denuncias
 - Cultura, respeto y prevención
- Acoso e intimidación en el lugar de trabajo
- Intervención de espectadores
- Protocolo de respuesta a los casos de violencia doméstica
- Salud mental y seguridad psicológica en el lugar de trabajo

**Para los empleados de California, la capacitación y las instrucciones sobre el WVHPP se proporcionarán de la siguiente manera: (1) cuando se establece por primera vez el WVHPP; (2) anualmente para garantizar que todos los empleados comprendan y cumplan con el programa; y (3) siempre que se haya identificado un peligro de violencia en el lugar de trabajo nuevo o no reconocido previamente y cuando se realicen cambios en el plan. La capacitación adicional puede limitarse a abordar el nuevo peligro de violencia en el lugar de trabajo o los cambios en el plan.*

MANTENIMIENTO DE REGISTROS

A menos que la ley exija lo contrario, la Compañía creará y mantendrá registros relacionados con la implementación y el mantenimiento del WVHPP durante un mínimo de cinco (5) años. Estos registros incluirán, entre otros:

- Evaluaciones de riesgos de violencia en el lugar de trabajo
- Incidentes o amenazas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, incluidas investigaciones
- Evaluación de peligros y medidas correctivas
- Registros de incidentes de violencia específicos del estado o la ubicación
- Registros de capacitación sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo

Los registros pueden conservarse electrónicamente o en papel y dependerán del tipo de incidente en el lugar de trabajo y de la ubicación del empleador donde ocurrió. Los empleados que deseen revisar dichos registros tendrán acceso cuando sea necesario y de acuerdo con la ley aplicable. Para solicitar acceso a estos registros, los empleados deben enviar una solicitud por escrito a HRCompliance@luxotticaretail.com.

Programa de Prevención de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo

ANÁLISIS Y REVISIÓN DEL WVHPP

EssilorLuxottica analizará la efectividad del plan y lo revisará según sea necesario de acuerdo con el siguiente cronograma:

- Al menos una vez al año
- Cuando se observe o se haga evidente una deficiencia

La evaluación de la efectividad del WVHPP incluirá la revisión de lo siguiente:

- Recomendaciones y sugerencias de los empleados
- Investigaciones de incidentes y el registro de incidentes violentos (cuando corresponda)
- Evaluación de la efectividad de las soluciones de seguridad y el apoyo de los empleados
- Procedimientos de evaluación para garantizar que los riesgos de violencia y acoso en el lugar de trabajo se identifiquen, evalúen y corrijan correctamente

Cualquier revisión necesaria al WVHPP se realizará de inmediato y se comunicará a todos los empleados.