

公司政策 2

反歧视

目的

Stryker 重视打造多元化、包容性的员工团队，致力于维护无歧视、胁迫和非法骚扰的工作场所。本反歧视政策概述了 Stryker 禁止工作场所歧视的政策。

适用范围

本政策在法律允许的范围内，适用于所有地点的所有 Stryker 员工。如果本政策的任何条文不符合适用于某特定 Stryker 业务单位的当地法律，该业务单位可实施独立的政策以符合当地法律，前提是修改后的政策应符合本政策包含的原则（由 Stryker 人力资源部和法律部的适当人士确定）。如未实施当地政策，本政策中符合当地法律的所有条文均应保持有效。

定义

“歧视” 是基于下列一种受保护类别而对某人实行的区别待遇或考虑，作出具有针对性或优待性的区分。歧视还意味着采用明显中立的政策或惯例，以使受保护类别中的人士因下列的任何原因较其他人处于劣势，除非该政策或惯例有客观的正当目的且实现该目标的手段是适当和必要的。

“骚扰” 是基于受保护类别人士的不受欢迎行为，其目的或结果是侵犯有关人员的尊严，并造成恐吓、敌对、有辱人格、羞辱性或冒犯性的环境。

基本政策

1. 反歧视

- 1.1. Stryker 致力于提供一个无歧视、胁迫和非法骚扰的工作环境。
- 1.2. 在本政策下概不容忍且禁止基于雇员的性别、种族、肤色、民族、国籍、血统、公民身份、年龄、残疾、疾病或病史、信仰、宗教信仰、是否服役、婚姻状况或退伍军人身份、性取向、性别认同或表达、经济或社会地位或任何其他受法律保护的特征（**“受保护类别”**）而予以歧视。
- 1.3. Stryker 员工不得在任何雇用决定中歧视其他员工，包括但不限于以下任何领域：
 - 招聘候选人
 - 面试和录用候选人
 - 工作分配
 - 晋升
 - 工资或其他报酬
 - 福利
 - 纪律处罚
 - 绩效评估
 - 绩效管理
 - 终止雇佣关系
 - 培训和学徒计划
 - 制定或执行雇佣条款或条件
 - Stryker 政策或惯例的实施和解释
- 1.4. 不得基于任何雇员的受保护类别而作出任何种类的雇用决定。

2. 关于反歧视的其他法律要求

- 2.1 Stryker 必须遵守有关反歧视、平等就业机会、平权行动以及适用于特定地区或地理位置的雇主的其他义务的适用法律。所有 Stryker 员工必须遵守任何适用法律或法规。

- 2.2 Stryker 副总裁兼首席人力资源官办公室（“CHRO”）或其指定人员负责执行遵守适用法律的标准和程序，及各部门 / 职能部门应协助实施和执行有关标准和程序。

合规和职责

每位员工都有责任遵守本政策以及所有实施标准和程序。任何违反本政策及 / 或所有实施标准和程序的员工都将受到纪律处分，甚至包括终止雇佣关系。

所有领导者、经理、主管、队长、卖方、供应商、客户和商业伙伴都有责任支持和执行本政策。不支持及 / 或强制执行本政策将受到纪律处分，甚至包括终止雇佣关系或业务合作关系。收到投诉或获知表明可能存在违反本政策行为的信息的领导者、经理和主管，必须立即将该投诉转发给人力资源部。

每位认为自己受到歧视的员工都有责任按照以下方式立即报告他 / 她的担忧。

投诉和调查

凡认为自己受到歧视或目睹任何歧视行为的员工，都应立即举报。员工可以向其直属主管、任何 Stryker 经理、任何人力资源部成员、任何 Stryker 合规或法务部门成员报告歧视事件，及 / 或通过道德热线报告。在鼓励员工首先向其直属主管寻求帮助的同时，员工可以在任何时间通过任何可用的报告渠道报告他 / 她的顾虑。任何得知可能存在歧视的主管或经理都应立即将投诉告知人力资源部。

投诉可以书面形式或口头形式提出。报告可以匿名提交。凡举报歧视、恐吓或骚扰的人士将受到保护，防止在回应投诉或提起诉讼的过程中遭到报复。

Stryker 将在法律允许的范围内或酌情将调查的处理情况通知举报者。但由于此类调查具有保密性，可能无法提供有关该调查或所采取行动的特定细节信息。所有调查均根据各当事人的隐私权益和具体情况尽可能以保密的方式进行。Stryker 将尽力处理所有员工的披露，并根据本政策的规定，及时完成任何及所有相关的调查。

任何阻止歧视报告或以其他方式干扰调查的员工将受到相关纪律处分，甚至包括终止雇佣关系。

如果认定发生了不当行为（包括 Stryker 的禁止报复政策），将导致适当的纪律处分，甚至包括终止雇佣。