

公司政策 2

反歧視

目的

Stryker 重視多元化且有包容性的勞動力，並致力於維護無歧視、無恐嚇且無非法騷擾的工作場所。本《反歧視政策》概述 Stryker 禁止工作場所歧視的政策。

適用範圍

本政策在法律允許的範圍內適用於在所有辦公地點的全體 Stryker 員工。如本政策中的任何條款不符合 Stryker 特定業務單位適用的當地法律規定，該業務單位可另外實施符合當地法律的政策，但是修訂後的政策必須符合本政策所包含的原則（由 Stryker 人力資源部和法務部的適當人員決定）。如未實施當地政策，本政策中符合當地法律的所有條款之效力將不受影響。

定義

「歧視」是指基於以下所列其中一種「受保護階層」，對個人給予不同等的待遇或考量，或因為偏好或反對而有所區分。歧視也是指利用明顯中立的政策或慣例，基於以下所列任何一項理由，將「受保護階層」中的人員置於較其他人不利的地位，除非該政策或慣例因正當目的而具有客觀合理性，而且使用適當且必要的方法來達成目的。

「騷擾」是指對「受保護階層」中的一員所做出的有害行為，帶有傷害相關人士尊嚴的目的或效果，且產生具威嚇性、敵意、貶低人格、侮辱性或冒犯性的環境。

基本政策

1. 反歧視

- 1.1. Stryker 致力於提供沒有歧視、恐嚇和非法騷擾的工作環境。
- 1.2. 本政策不容忍並且禁止因為員工的性別、種族、膚色、種族、出生國、祖輩、公民身分、年齡、殘疾、疾病或病史、教條、宗教、服兵役、婚姻狀態或退伍軍人身分、性傾向、性別認同或表達、經濟或社會地位，或任何其他受法律保護的特徵（以下簡稱「受保護階層」）而有所歧視。
- 1.3. Stryker 員工在任何僱聘決定中不得對其他員工有所歧視，包括但不限於以下任一方面：
 - 應徵者招募
 - 應徵者面試和招聘
 - 工作指派
 - 升遷
 - 薪資或其他薪酬
 - 福利
 - 考紀
 - 績效評估
 - 績效管理
 - 解僱
 - 訓練和學徒制計劃
 - 制定或強制執行僱傭的條款或條件
 - 實施和詮釋 Stryker 政策或慣例
- 1.4. 任何類型的僱傭決定均不能基於任一員工是否為「受保護階層」之一員。

2. 關於反歧視的其他法律要求

- 2.1 Stryker 必須遵循與反歧視、平等就業機會、平權法案和其他在特定地點或地區必須遵循之責任相關的適用法律。Stryker 全體員工必須遵守所有適用的法律或法規。
- 2.2 Stryker 副總裁和人力資源長（以下簡稱「CHRO」）或其指定代理人有責任實施相關標準和程序以遵守適用法律，而且各個部門／職能應協助實施和強制執行此等標準和程序。

法規遵循與責任

每位員工均有責任遵守本政策及所實施的所有標準和程序。違反本政策和／或所實施的所有標準和程序的任何員工，都必須接受紀律處分，最嚴重者包括解僱。

所有領導、經理、主管、團隊領導、廠商、供應商、客戶和業務合作夥伴都有責任支援和強制執行本政策。無法支援和／或強制執行本政策者必須接受紀律處分，最嚴重者包括終止聘僱或業務關係。領導、經理和主管收到投訴或得知相關資訊，謂之可能有違反本政策之情事時，必須及時將該投訴轉交給人力資源部。

所有認為自己受到歧視的員工均有責任及時通報其疑慮，如下所述。

投訴與調查

任何員工若認為自己是歧視的受害者或目睹任何歧視行為，應立即提出投訴。員工可以向直屬主管、任何 Stryker 經理、人力資源部任何成員、Stryker 法規遵循或法務單位的任何成員和／或透過道德熱線通報歧視事件。雖然我們鼓勵員工先向直屬主管尋求協助，但員工可以隨時使用任何可用的通報管道來通報其疑慮。任何主管或經理若注意到可能發生歧視的情況，應及時建議人力資源部留意相關投訴。

可用書面或口頭方式提出投訴。可以透過匿名方式通報。通報歧視、恐嚇或騷擾事件的任何人均受到保護，不會因為投訴或提起訴訟而遭到報復。

Stryker 將在法律允許的範圍內或適當的情況下，持續向通報者告知相關調查的安排。但由於此類調查均屬保密性質，可能無法提供有關調查或所採取行動的具體細節。有鑑於所有當事人的隱私權益，在可能且適當的情況下，所有調查均以保密的方式進行。Stryker 將盡力處理所有員工的報告，並根據此項政策的規定，及時完成所有相關的調查。

任何員工凡妨礙歧視情事的通報或以其他方式干預調查者，將受到適當的紀律處分，最嚴重者包括終止聘僱。

經判定確實發生不當行為，包括違反 Stryker 有關報復的政策，將會面臨適當的紀律處分，最嚴重者包括終止聘僱。