

對歧視、騷擾或報復零容忍

適用範圍

我們承諾提供沒有歧視、騷擾和報復的工作環境。禁止任何員工、賣方、客戶或其他第三方非法歧視和騷擾求職者、員工和實習生，相關行為將導致終止聘用。GXO 亦禁止以下定義之報復行為。

GXO 致力維護尊重、禮貌的工作場所。GXO 政策旨在提供沒有歧視、騷擾和報復的工作場所，因為我們了解這樣的工作場所可讓所有人盡情發揮所長。我們努力聘用成熟、有責任感的人，並信任他們，也期望他們以相同的專業素養對待其他人。

為營造此環境，GXO 致力於所有地點和層級，維護正向的工作環境，讓員工能夠全神貫注在工作上。GXO 中沒有歧視、騷擾和報復的立足之地。因此，GXO 不會容忍任何人針對任何受保護類別，進行任何形式的歧視、騷擾或報復。

「受保護類別」包含 (但不限於) 種族、膚色、信念、宗教、國籍、血統、公民身分、年齡、生理或社會性別 (包含懷孕、分娩與相關醫療狀況)、性別認同與表現 (包含跨性別身分)、性傾向、婚姻狀況、兵役和退伍身分、身心障礙、適用州或地方法律所定義的受保護醫療狀況、遺傳資訊、或其他適用聯邦、州或地方法律和法規所保護的特徵 (稱為「受保護特徵」)。此亦適用於具有上述任何特徵或與有上述任何特徵之個人有關的任何人。

違反此政策的行為範例包含但不限於：

- 如綽號、不雅笑話、基於上述受保護類別的評論或誹謗、不受歡迎的性挑逗、邀請或評論等口頭行為；
- 如貶損和/或性取向的海報、照片、漫畫、繪畫或手勢等的視覺展現；
- 包括不必要的接觸、因為性、種族或其他受保護類別等關係而蓄意阻擋正常運動或干擾工作的肢體行為；

- 威脅並要求提出性要求當作繼續聘僱或避免其他損失的條件，並提供聘僱福利來交換性方面的好處；
- 報復舉報或威脅舉報違反此政策的行為，以及透過任何形式的電子媒體進行的通訊中包含州和/或聯邦法律或 GXO 政策禁止的行為。GXO 系統不得用於傳送違反本政策的訊息。

工作場所和任何與工作相關的環境，如出差和 GXO 贊助的社交活動，均不接受上述行為，不論該行為由主管、同事、客戶、賣方或其他第三方實體進行。

歧視定義。本政策中的定義代表因個人的受保護特徵，差別對待或拒絕或給予其利益。

騷擾定義。本政策中騷擾通常定義為因任何受保護特徵而產生不受歡迎的口頭、視覺或肢體行為，通常涉及詆毀或表現出對個人的惡意或反感，如：

- 以明示或暗示的方式將接受該行為做為僱用個人的條款或條件；或
- 個人接受或拒絕該行為，成為影響個人僱用決策的依據；或
- 該行為的目的或後果為不合理地影響個人的工作表現，或形成令人緊張、惡意或令人不悅的工作環境。

性騷擾定義。性騷擾可涵蓋上述所有行為，以及其他不受歡迎的行為，如不受歡迎或未經要求的性暗示、要求性利益、有關性行為的對話，以及其他與性相關的口頭、視覺或肢體行為，如：

- 以明示或暗示的方式將接受該行為、性暗示或性要求，做為僱用個人的條款或條件；或
- 個人接受或拒絕該行為、性暗示或性要求，成為影響個人僱用決策的依據；或
- 該行為、性暗示或性要求的目的或後果為不合理地影響個人的工作表現，或形成令人緊張、惡意或令人不悅的工作環境。

報復定義。報復指因個人舉報實際或潛在違反本政策的行為、反對本政策禁止的行為，或參與下述的舉報與調查流程，而採取的不利行動。

「不利行動」包含但不限於下列行動：

- 1) 勸阻員工舉報潛在的歧視、騷擾或報復行為；
- 2) 避開和避免與舉報潛在歧視、騷擾或報復的員工接觸；
- 3) 明示或暗示旨在阻止個人舉報潛在歧視、騷擾或報復的威脅或恐嚇；
- 4) 因申請人或員工舉報潛在歧視、騷擾或報復，或者參與舉報與調查流程，而拒絕給予其員工福利或機會。

GXO 政策禁止因下列原因對任何員工採取報復行動，如舉報可能違反本政策的行為、針對有關受保護類別的騷擾或歧視提出投訴、或者以任何方式作證、協助或參與由 GXO 或聯邦或州執法機關執行的任何調查、訴訟或聽證。您有責向人力資源部門或 EthicsPoint 舉報任何已知或疑似的報復行為。任何對報復行為的舉報將立即展開調查，並盡可能保密。若對報復行為的舉報得到證實，將採取適當懲處，情節嚴重者包含中止僱用。

調查程序

GXO 無法解決未向其呈報的問題。任何人若需投訴或目擊如主管、員工或非員工、供應商、客戶、訪客或賓客等任何人於工作中騷擾他人，均有責立即提醒我們。

歧視、騷擾或報復的舉報情況

若任何人受到或目睹違反本政策的任何行為，應立即通知其主管或人力資源代表。若員工不便對上述個人提出疑慮，全天候均可透過 EthicsPoint (網址：<https://gxo.ethicspoint.com>) 提出匿名投訴。提供翻譯服務。該員工需提供事件的詳細情況、涉案個人的姓名與目擊者的姓名。

主管必須立即提交所有關於騷擾或其他禁止行為的投訴給人力資源部門。未提交投訴將導致紀律處分，情節嚴重者包含中止僱用。GXO 呼籲所有員工舉報任何騷擾事件或本政策禁止的其他行為，以迅速解決投訴狀況。除非人力資源部門建議，否則主管/經理不得展開調查。