

公司政策

政策标题：  工作场所暴力	生效日期：2011 年 9 月 1 日  页码：第 1 页，共 4 页
批准：   人力资源执行副总裁、总法律顾问兼首席行政官	批准：   董事长、总裁兼首席执行官

1.0 政策：

本公司致力于为员工提供一个安全、健康和稳定的工作环境。在工作场所持有武器和发生暴力事件均背离了这些目标。公司要求所有员工上班时不得携带武器，并且不得在工作中对其他任何人使用暴力。在工作场所受到暴力侵害或发现暴力行为的员工，需立即向其主管或人力资源部报告上述行为。

2.0 目标：

所有员工有权在一个免受暴力、威胁和恐吓的环境下工作。公司认真对待所有暴力威胁。公司制定本政策的目标是为了防止工作场所出现暴力行为，并为那些受到暴力行为侵害或成为暴力威胁目标的员工提供保护。

3.0 范围

Charles River 实验室国际公司（及其附属机构和子公司）的所有员工，以及公司经营场所中的应聘人员、供应商和访客。

4.0 定义：

- 4.1 暴力：包括在工作场所内发生的，由员工或第三方实施的任何身体上的攻击、威胁行为或口头辱骂，并包括但不限于第 5 节所规定的禁止行为。
- 4.2 武器：任何被设计或通常用于造成人身伤害或死亡的器具，包括但不限于被制造或用于投出或射出爆炸性武器的装置。
- 4.3 工作场所：包括员工执行任何与工作相关的职责或行为的任何地点，不论是永久或是临时的，包括但不限于建筑及周边、停车场、场地、备用工作地点、公司车辆，或因工作任务在出差

续：  工作场所暴力	页码： 第 2 页，共 4 页 生效日期： 09/01/2011
------------------	--

途中，不论其是否乘坐公司车辆，在公司场所之外进行与业务相关的职责（如会议或商业展会），与工作相关的社交活动及客户的工作场所。

## 5.0 禁止行为：

公司明令禁止工作场所有任何类型的暴力或恐吓行为，包括但不限于以下行为：

- 5.1 使用、拥有、销售、私藏或舞弄武器或任何与武器相似的物品。
- 5.2 伤害或威胁伤害他人身体。
- 5.3 从事或威胁从事让人担心会对他人造成伤害的行为，包括口头和非口头，或是人身威胁，威胁举动或表述。
- 5.4 故意损害，或威胁损害公司、客户或他人财产。
- 5.5 拒绝接受公司要求对是否携带武器进行的正当检查。
- 5.6 拒绝参与对可能存在违反本政策的行为所提出的指控或合理怀疑所进行的调查。
- 5.7 做出威胁，致使他 / 她人担忧其自身安全。

将按照当地法律并在其允许的范围内采取任何行动。

## 6.0 执行措施：

- 6.1 人力资源部将与所有可能获聘人员的推荐人进行核对，并对所有可能获聘人员进行犯罪背景调查（在地方法律允许的范围内），同时要求所有员工派遣机构对派遣至公司工作场所工作的可能获聘的临时员工执行相同的程序。任何以前的暴力犯罪背景证明需在发出录用通知之前报告至公司保安部。
- 6.2 目击暴力行为的员工须立即将事件报告其主管或人力资源部。员工应报告其所目击的任何其认为具有威胁或潜在暴力的行为。
- 6.3 主管负责立即将其所收到的任何指控、威胁或暴力行为上报至人力资源部。人力资源部负责将上述事件上报至公司保安部。

续：	页码： 第 3 页，共 4 页
工作场所暴力	生效日期：09/01/2011

- 6.4 任何善意报告暴力或暴力威胁，或参与此类事件调查的员工，均不得受到报复。报复包括对雇用条款产生不利影响的行为，同时包括（但不限于）歧视、恐吓及胁迫。公司将对报复的投诉进行调查，同时将对报复人予以相应的纪律处罚，最高处罚可包括解雇。
- 6.5 对所有上报至人力资源部、公司和 / 或当地保安部、公司法律部或公司其他部门的暴力指控、暴力行为或暴力威胁，均应尽快开展调查。经人力资源部和法律部磋商，调查可包括要求员工进行药物 / 或酒精检测（依照公司药物及酒精政策）。受调查的员工在调查期间会被要求离开工作场所。员工在上述停职期间可继续领取正常工资。当被上报的行为或威胁可能并不构成暴力时，公司也会采取行动，并在调查结束时，由主管和人力资源部做出纪律处分决定。如果员工未被解雇，可指引其通过适当的方式获得心理咨询，如果适用，可加入员工帮助计划 (EAP)。对应当予以保密的报告或事件将作适当处理，且信息将仅向需要知道的人进行披露。
- 6.6 如果对暴力事件或暴力威胁的调查证明暴力或暴力威胁确已发生，公司将采取必要措施保护其员工免受进一步的暴力侵害，包括（但不限于）增加安全措施，在适当的情况下，对犯下暴力或威胁的员工进行惩戒，对受到暴力或威胁的员工 / 受侵害者，和 / 或对犯下暴力或威胁的员工放假，并让受侵害者或犯下暴力或威胁的员工中的一方或双方接受心理咨询。
- 6.7 当有理由怀疑工作场所存在或可能发生使用武器进行暴力行为，或员工在工作场所私藏或拥有武器时，公司可在任何时间对工作场所的任何区域搜查（包括相关法律所允许的员工私人财产）武器，无需事先通知员工或得到其同意。
- 6.8 任何申请或获得法院保护裁定书或法院制止裁定书（或类似法院裁定书）的员工，并且法院裁定书上列有公司员工，或将工作场所作为受保护区域时，则该员工需向人力资源部提供一份（a）所授予的临时法院保护裁定书或法院制止裁定书的副本，以及（b）任何永久法院保护裁定书或法院制止裁定书的副本。
- 6.9 任何在刑事司法程序中作为原告 / 受害人，并受法院“禁止接触裁定书”（或类似法院裁定书）保护的员工，建议其在适用法律允许的范围内，向人力资源部提供一份上述法院裁定书的副本。
- 6.10 任何作为民事保护诉讼中的被告，和 / 或刑事“禁止接触”诉讼中的被告 / 犯法者的公司员工，并且其原告 / 受害人是公司员工，则其需向人力资源部提供一份刑事和 / 或民事法院裁定书副本。
- 6.11 一旦收到上述第 6.8、6.9 和 6.10 项中所述法院裁定书，人力资源部将协同公司和 / 或当地保安部和公司法律部制定计划，确保在尽可能合理的范围内遵守该法院裁定书，并加强工作场所的员工及其他人的安全措施。任何上述计划均不得使原告 / 受侵害人处于不利地位。

续：	页码： 第 4 页，共 4 页
工作场所暴力	生效日期：09/01/2011

- 6.12 当员工显示出暴力的前兆警讯、征兆和 / 或危险因素 ( 包括但不限于本政策中所提到种种 ) 时，公司有权要求其休带薪假，并 ( 在当地法律允许的范围内 ) 要求其进行医学评定，从而确定其是否适合工作。人力资源部将与该员工的主管、公司和 / 或当地保安部和公司法律部进行磋商，并根据上述评定确定该员工是否适合工作。所有评定记录将予以保密。
- 6.13 当主管怀疑员工存在与工作相关和 / 或私人问题时，主管在与人力资源部进行磋商后，建议该员工联系公司的员工帮助计划 (EAP) 提供方，并且如果符合条件，为其提供心理咨询和帮助。

**7.0 紧急情况：**

- 7.1 如果有迹象显示暴力行为即将发生，员工应采取必要的预防措施确保其自身安全及他人安全。员工在面对或遇到持有武器的人或有迹象显示某人存在危险时，不应试图对抗或抢夺对方武器。
- 7.2 如果可以在不危及员工或他人安全的情况下，并可以安全地通知主管或保安人员需要帮助时，则应发出上述通知。员工也应通过拨打当地紧急电话 ( 例如：美国的“911” ) 通知执法机构。
- 7.3 一旦公司保安部收到在工作场所出现暴力事件或即将发生的暴力事件的报告，则应立即通知当地执法机构，并要求所有员工遵照执法机构的指示。

**8.0 总则：**

- 8.1 本政策中的任何款项均不得视为对公司行使管理权利的限制。在这一点上，不仅管理权利的行使不受任何限制，而且行使管理权利也不构成骚扰。同样，当被告知发生暴力行为或暴力威胁时，并且不论上述事件是否被确定符合暴力行为的情况下，本政策中的任何条款均不得限制公司进行干预、调查和 / 或采取公司认为适当的措施。
- 8.2 公司保留在必要情况下修订和终止本政策的权利。
- 8.3 违反本政策的员工将受到纪律处分。此类纪律处分包括接受心理咨询，直至解雇，也可能包括根据情况采取公司认为合理的其他形式的纪律处分。
- 8.4 本政策遵守所有当地法律。当本政策与地方法律相冲突时，则该地方法律之效力将凌驾于本政策的冲突条款之上。