

Taylor Made prohibits harassment of Team Members or of applicants for employment based on sex, race, religion, national origin, disability, sexual orientation or gender identity or other legally protected classification or category. Harassment includes, without limitation, conduct of a verbal nature (epithets, derogatory statements, slurs, and innuendos), physical nature (assault, physical interference with normal work environment) and/or visual nature (posters, cartoons, drawings, computer display terminals).

Sexual harassment includes unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, sexually motivated physical contact and other verbal or physical conduct, or visual forms of harassment of a sexual nature when submission to that conduct is either explicitly or implicitly made a term or condition of employment or is used as the basis for employment decisions or when that conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with a Team Member's work performance or creating an intimidating, hostile or offensive work environment.

No Team Member should be forced to submit to any such conduct as a basis for any employment decision and Taylor Made will make every effort to keep itself free of any conduct that creates an intimidating, hostile or offensive work environment for Team Members.

If any sort of harassment or similarly abusive verbal or physical conduct interferes with a Team Member's work performance or creates an intimidating, hostile or offensive work environment, it should be reported to the appropriate supervisor or any member of management and to the Human Resources Department. Any supervisor who becomes aware of possible sexual or other unlawful harassment should promptly advise the Human Resources Department or any member of management. Complaints and reports of harassment will be investigated in a timely manner and as confidentially as possible consistent with a thorough investigation.

If Taylor Made determines that harassment has occurred, appropriate relief for the Team Member bringing the complaint and appropriate disciplinary action against the harasser, up to and including termination of employment, will follow. A non-Team Member who subjects a Team Member to harassment in the workplace will be informed of this policy and appropriate action will be taken.

There will be no retaliation for substantiated claims against any Team Member who complains of harassment prohibited by this policy or any Team Member who assists in the investigation of any complaint.

EMPLOYEE ACKNOWLEDGMENT:

I have been informed of the policy printed above and received a copy of it in the Taylor Made Handbook and Policy Guide. I have carefully read the above policy and understand and acknowledge that it applies to me both in my present capacity and in any future position I may hold with the company.

Signature: _____

Date: _____

Póliza de Acoso

Taylor Made prohíbe el acoso de los miembros del equipo o de candidatos para empleo basado en el sexo, la raza, la religión, origen nacional, incapacidades, orientación sexual e identidad sexual, u otra clasificación o categoría protegida por la ley. El acoso consiste, sin limitación, en el conducto verbal (epítetos, el habla peyorativa, insultos raciales, e insinuaciones), La conducta verbal o física (asalto, modificaciones malintencionadas en el trabajo) y/o de carácter visual (pósteres, caricaturas, dibujos, pantallas de computadoras)

El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes para favores sexuales, contacto físico por razones sexuales, contacto físico y otro conducto físico o verbal, o formas de acoso de carácter sexual si sumisión a tal conducto es implícitamente o explícitamente una condición del trabajo, o usado como base de decisiones del trabajo o cuando el conducto tiene el propósito o efecto de impedir la ejecución del trabajo del miembro del equipo, o el efecto de crear un ambiente intimidante, hostil, u ofensivo.

Ningún miembro del equipo debe ser forzado a someterse a tal conducto como base de cualquier decisión del trabajo, y Taylor Made intentará de cualquier manera posible el evitar cualquier conducto que crea un ambiente del trabajo intimidante, hostil, u ofensivo.

Si cualquier tipo de acoso o abuso verbal o físico impida la ejecución del trabajo o crea un ambiente intimidante, hostil, u ofensivo, Ud. debe notificar al supervisor o cualquier miembro de la dirección y el departamento de recursos humanos (Human Resource Department). Cualquier supervisor que se da cuenta del acoso sexual u otro acoso ilegal debe avisar al departamento de recursos humanos o un miembro de la dirección. Quejas y informes serán investigados rápidamente y lo más confidencialmente posible con una investigación minuciosa.

Si Taylor Made determina que el acoso ha tomado lugar, buscará alivio para el miembro del equipo y tomara medidas disciplinarias contra el perpetrador, incluyendo la terminación del empleo. Alguien que no es un miembro del equipo y expone a un miembro del equipo al acoso será informado de la póliza y tomaremos medidas aptas.

No habrá represalia para alegaciones válidas contra cualquier miembro del equipo que tiene quejas de acoso prohibido por esa póliza o cualquier miembro del equipo que ayuda en la investigación de cualquiera alegación.

CONFIRMACIÓN DEL EMPLEADO:

He sido informado sobre la póliza descrita arriba y he recibido una copia en el manual de Taylor Made (Handbook) y Guía de Póliza. He leído detenidamente la póliza y entiendo que me aplica en mi capacidad presente y cualquier puesto que tendre con la compañía.

Firma: _____ Fecha: _____

**Por favor noten que esta forma ha sido tradducida al Español, si algun sentido o interpretacion de la version en Ingles de esta forma se perdiera in la traduccion al Español, El Ingles tomara prioridad sobre la version en Español de esta forma.*