

# Bedrijfsbeleid 3

## Werkplek zonder intimidatie

### Doel

Stryker zet zich in voor het onderhouden van een werkplek zonder discriminatie, dreigementen en onwettige intimidatie. Dit beleid zet het beleid van Stryker uiteen dat seksuele en andere onrechtmatige intimidatie verbiedt.

### Reikwijdte

Dit beleid is van toepassing op alle werknemers van Stryker op alle locaties voor zover de wetgeving dit toestaat. Indien één of meerdere bepalingen van dit beleid niet voldoen aan de plaatselijke wetgeving die van toepassing is op een bepaalde businessunit van Stryker, dan mag die businessunit een apart beleid toevoegen om aan de plaatselijke wetgeving te voldoen, mits het bijgewerkte beleid in overeenstemming is met de in dit beleid uiteengezette beginselen zoals vastgesteld door het relevante personeel van de afdeling Human Resources en de juridische afdeling. Indien er geen plaatselijk beleid is toegevoegd aan dit beleid dan zullen alle bepalingen van dit beleid die overeenkomen met de plaatselijke wetgeving, van kracht blijven.

### Basisbeleidsregels

#### 1. Intimidatiebeleid

- 1.1. Stryker zet zich in voor het bieden van een werkomgeving zonder discriminatie, dreigementen en onwettige intimidatie. Intimidatie is een vorm van discriminatie die kwetsend is, de betrokkenheid van werknemers schaadt, de integriteit van de relatie van Stryker met zijn werknemers ondermijnt en die de productiviteit en stabiliteit van de organisatie schaadt.
- 1.2. Intimidatie op basis van geslacht, ras, etnische achtergrond, nationale afkomst, leeftijd, handicap, godsdienst, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit of -expressie of enige andere wettelijk beschermde eigenschap van een werknemer, zal niet worden getolereerd en wordt verboden onder dit beleid.

#### 2. Definities en voorbeelden

- 2.1. Intimidatie betekent aanhoudend en ongewenst gedrag of handelingen op basis van de hierboven in 1.2 genoemde eigenschappen.
- 2.2. Seksuele intimidatie is één type intimidatie en omvat ongewenste seksuele toenaderingen, ongewenst fysiek contact van een seksuele aard, ongewenst verbaal of fysiek contact van een seksuele aard, ongewenste verzoeken om seksuele gunsten en ander ongewenst fysiek, verbaal of visueel gedrag van een seksuele aard en/of gericht op iemand vanwege zijn of haar geslacht.
- 2.3. Ongewenst fysiek, verbaal of visueel gedrag van seksuele aard kan de volgende soorten gedrag omvatten:
  - expliciete seksuele voorstellen;
  - seksuele insinuaties;
  - seksueel suggestieve opmerkingen, scheldwoorden of belastingen;
  - seksueel getint plagen of dollen;
  - seksueel getinte grappen;
  - obscene gebaren of taal;
  - obscene of seksueel suggestieve afbeeldingen of tekeningen;
  - weergave van beledigend seksueel grafisch materiaal dat niet nodig is voor het werk;
  - fysiek contact, zoals schouderklopjes, knijpen of aanraken.
- 2.4. Intimidatie op enige basis is aanwezig wanneer het volgende optreedt:
  - onderwerping aan intimiderend gedrag is een expliciete of impliciete voorwaarde voor tewerkstelling;
  - onderwerping aan of afwijzing van het gedrag wordt gebruikt als basis voor een werkelijke of gesuggereerde beslissing betreffende tewerkstelling, inclusief het verlies van een baan, demotie of een verandering in verantwoordelijkheid en voorzieningen; of
  - het gedrag heeft de bedoeling of het effect van het op onredelijke wijze belemmeren van de werkprestatie van een persoon of van het creëren van een bedreigende, vijandige of beledigende werkomgeving.

- 2.5. Andere onwettige intimidatie omvat enige soort gedrag waardoor een vijandige werkomgeving wordt gecreëerd, gekenmerkt door beledigende, obscene of kleinerende opmerkingen gebaseerd op enige van de beschermde kenmerken als hierboven geïdentificeerd in paragraaf 1.2. Dit type intimidatie zou onder andere het volgende omvatten:
- maken van racistische of etnische opmerkingen;
  - downloaden, plaatsen, weergeven, publiceren, fotograferen, afdrukken, distribueren van pornografisch, obscene, beledigend of ongepast materiaal of materiaal dat seksueel, etnisch, religieus of racistisch van aard is;
  - gebruik van beledigende humor, inclusief racistische, religieuze, seksistische of etnische grappen;
  - maken van denigrerende opmerkingen over het geslacht, ras, etniciteit, nationale afkomst, leeftijd, beperking, geloof, seksuele oriëntatie, genderidentiteit of -expressie of andere wettelijk beschermde eigenschap van een andere werknemer
  - voeren van enige communicatie of ondernemen van enige andere acties die intimiderend of discriminerend zijn

### 3. Verantwoordelijkheden

- 3.1. De president of de leidinggevende persoon van elke divisie, dochteronderneming of bedrijfseenheid is verantwoordelijk voor het navolgen van het beleid. De verantwoordelijkheid voor de coördinatie en invoering van het beleid ligt bij elke divisie, dochteronderneming of bedrijfseenheid bij de van Human Resources voor die locatie.
- 3.2. Alle managers, leidinggevendenden, teamleiders, verkopers, leveranciers en zakelijke partners zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning en handhaving van dit intimidatiebeleid.
- 3.3. Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer om ervoor te zorgen dat Stryker dit beleid volledig naleeft. Alle acties van werknemers die zouden kunnen leiden tot een overtreding door Stryker van het beleid, kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband.
- 3.4. Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer die van mening is dat hij of zij het slachtoffer is geweest van seksuele of andere onwettige intimidatie, om de vermeende dader aan te raden de ongewenste activiteit te staken en om zijn/haar zorg direct te melden als hieronder omschreven.

### 4. Klachten

- 4.1. Klachten betreffende intimiderende daden of vergeldingsacties die een inbreuk zijn op het beleid, zullen schriftelijk en mondeling worden geaccepteerd, en anonieme klachten zullen serieus worden genomen en worden onderzocht. Iedereen die seksuele of andere onwettige intimidatie waarneemt, dient dat onmiddellijk te melden.
- 4.2. Elke werknemer die een voorval van intimidatie wil melden, dient dit onmiddellijk te melden aan zijn/haar directe leidinggevende, een Stryker-manager, een lid van Human Resources, een lid van de nalevingsorganisatie van Stryker en/of via de Ethics Hotline. Terwijl werknemers worden aangemoedigd om eerst hulp te zoeken bij hun directe leidinggevende, kan de werknemer op elk gewenst moment zijn/haar zorg melden via een beschikbaar meldingskanaal.
- 4.3. Elke leidinggevende of manager die zich bewust wordt van mogelijke seksuele of andere onwettige intimidatie, moet onmiddellijk een lid van Human Resources die de locatie ondersteunt, op de hoogte stellen.

### 5. Onderzoeken

- 5.1. Alle klachten zullen direct en grondig worden onderzocht door de leider van Human Resources voor de aangewezen locatie of andere aangewezen persoon die verantwoordelijk is voor het onderzoeken van dergelijke klachten.
- 5.2. Iedereen die een klacht indient, is verzekerd van:
- bescherming tegen vergelding als gevolg van het melden van seksuele en andere onwettige intimidatie;
  - de toewijding van het bedrijf om de aantijgingen te onderzoeken en om gepaste actie te ondernemen;
  - het voornemen van het bedrijf om de vertrouwelijkheid betreffende de aantijgingen te handhaven in zoverre dat praktisch haalbaar is;
  - het voornemen van het bedrijf om de indiener van de klacht op de hoogte te stellen van de resultaten van het onderzoek en van acties waartoe het bedrijf besluit.

### 6. Beslissingen

- 6.1. Na de beoordeling van de tijdens het onderzoek verzamelde informatie en het trekken van de gepaste conclusies, zal het bedrijf gepaste actie ondernemen en zal de beslissing in voorkomende gevallen communiceren met de indiener van de klacht en met de vermeende dader.
- 6.2. Vaststelling dat onbetamelijk gedrag zich heeft voorgedaan, zal toepasselijke disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband, tot gevolg hebben.