

Bedrijfsbeleid 2

Anti-Discriminatie

Doel

Stryker hecht waarde aan een divers en inclusief personeelsbestand en zet zich in voor het behoud van een werkplek die vrij is van discriminatie, dreigementen en onwettige intimidatie. Dit antidiscriminatiebeleid schetst het beleid van Stryker dat discriminatie op de werkplek verbiedt.

Bereik

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.

Definities

“**Discriminatie**” is de ongelijke behandeling of overweging van, of het maken van een onderscheid ten gunste of ten nadele van, of ten nadele van een persoon op basis van een van de hieronder vermelde beschermde klassen. Onder discriminatie wordt ook verstaan de toepassing van een ogenschijnlijk neutraal beleid of een ogenschijnlijk neutrale praktijk die personen binnen de beschermde klassen op een van de onderstaande gronden benadeelt ten opzichte van anderen, tenzij dat beleid of die praktijk objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

“**Intimidatie**” is ongewenst gedrag op basis van het behoren tot een beschermde klasse met als doel of gevolg dat de waardigheid van de betrokken persoon wordt aangetast en een intimiderende, vijandige, beledigende, vernederende of aanstootgevende omgeving wordt gecreëerd.

Basisbeleidsregels

1. Anti-Discriminatie

- 1.1. Stryker zet zich in voor het bieden van een werkomgeving zonder discriminatie, dreigementen en onwettige intimidatie.
- 1.2. Discriminatie op basis van geslacht, ras, huidskleur, etniciteit, nationale afkomst, afstamming, nationaliteit, leeftijd, handicap, ziekte of geschiedenis van een werknemer, geloof, godsdienst, dienstbetrekking in het leger, burgerlijke staat of veteranenstatus, seksuele geaardheid, genderidentiteit of -uitdrukking, economische of sociale status of enige andere wettelijk beschermde eigenschap (“**Beschermde Klasse**”) wordt niet getolereerd en is verboden onder dit Beleid.
- 1.3. Werknemers van Stryker mogen andere werknemers niet discrimineren bij een beslissing over een dienstverband, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, een van de volgende aspecten:
 - Rekrutering van kandidaten
 - Sollicitatiegesprek en in dienst nemen van kandidaten
 - Functie-opdrachten
 - Promoties
 - Betaling of andere compensatie
 - Voordelen
 - Discipline
 - Prestatiebeoordeling
 - Prestatiebeheer
 - Beëindiging van het dienstverband
 - Opleidings- en stageprogramma's
 - Het opstellen of afdwingen van de arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden
 - de implementatie en interpretatie van het beleid of de praktijken van Stryker

- 1.4. Arbeidsbeslissingen van welke aard dan ook mogen niet gebaseerd zijn op het behoren van een werknemer tot een beschermde klasse.

2. Aanvullende wettelijke vereisten met betrekking tot de bestrijding van discriminatie

- 2.1 Stryker is verplicht zich te houden aan de van toepassing zijnde wetten met betrekking tot antidiscriminatie, gelijke werkgelegenheidskansen, positieve actie en andere verplichtingen die van toepassing zijn op werkgevers in de betreffende locatie of regio. Alle medewerkers van Stryker moeten alle van toepassing zijnde wetten of regelgevingen naleven.
- 2.2 Stryker's Vice President en Chief Human Resources Office ("CHRO") of zijn/haar aangewezen persoon is verantwoordelijk voor het implementeren van normen en procedures om te voldoen aan de van toepassing zijnde wetten en de afdelingen/functies zullen helpen bij de implementatie en handhaving van dergelijke normen en procedures.

Naleving en verantwoordelijkheden

Elke werknemer is verantwoordelijk voor de naleving van dit beleid en alle uitvoeringsnormen en -procedures. Elke werknemer die dit beleid en/of alle uitvoeringsnormen en procedures schendt, is onderworpen aan discipline, tot en met ontslag.

Alle Leiders, managers, leidinggevenden, teamleiders, verkopers, leveranciers, klanten en zakenpartners zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning en handhaving van dit beleid. Het niet ondersteunen en/of handhaven van dit beleid is onderworpen aan disciplinaire maatregelen, tot en met de beëindiging van het dienstverband of de zakelijke relatie. Leiders, managers en leidinggevenden die een klacht ontvangen van, of vernemen van, informatie die suggereert dat dit beleid mogelijk is geschonden, zijn verplicht deze klacht onmiddellijk door te sturen naar personeelszaken.

Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer die van mening is dat hij of zij gediscrimineerd wordt, om zijn of haar zorgen onmiddellijk te melden, zoals hieronder beschreven.

Klachten en onderzoeken

Elke werknemer die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie of die getuige is geweest van enige daad van discriminatie, moet zijn klacht onmiddellijk melden. Werknemers kunnen een geval van discriminatie melden aan zijn/haar directe leidinggevende, een Stryker-manager, een lid van Personeelszaken, een lid van de nalevings- of juridische organisatie 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. Elke supervisor of manager die zich bewust wordt van mogelijke discriminatie moet de afdeling personeelszaken onmiddellijk op de hoogte stellen van de klacht.

Klachten kunnen schriftelijk of mondeling worden ingediend. Meldingen kunnen anoniem worden ingediend. Iedereen die melding maakt van discriminatie, dreigementen of intimidatie wordt beschermd tegen represailles naar aanleiding van een klacht of het inleiden van een procedure.

Stryker zal de melder op de hoogte houden van de beschikking van het onderzoek, voor zover dit wettelijk is toegestaan of anderszins passend is in de omstandigheden. Echter, gezien de vertrouwelijke aard van dergelijke onderzoeken is het wellicht niet mogelijk specifieke details van het onderzoek of van ondernomen acties te verstrekken. Alle onderzoeken zullen, voor zover mogelijk en gepast onder de omstandigheden, vertrouwelijk worden behandeld in het licht van de privacybelangen van alle betrokkenen. Stryker streeft ernaar alle openbaarmaking van werknemers te behandelen en alle krachtens dit beleid uitgevoerde onderzoeken tijdig te doen en af te handelen.

Een werknemer die een melding van discriminatie verhindert of op andere wijze een onderzoek belemmert, zal worden onderworpen aan passende disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag.

Een vaststelling dat wangedrag heeft plaatsgevonden, met inbegrip van het beleid van Stryker tegen vergelding, zal leiden tot passende disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag van het dienstverband.