

# Selskapets policy nr. 3

## Arbeidsplass fri for trakassering

### Formål

Stryker forplikter seg å opprettholde en arbeidsplass som er fri for diskriminering, trusler og ulovlig trakassering. Denne policyen beskriver Strykers policy som forbyr seksuell og annen ulovlig trakassering.

### Omfang

Denne policyen gjelder for alle ansatte Stryker ved alle arbeidssteder i den grad loven tillater. Hvis en bestemmelse i denne policyen ikke er i samsvar med de lokale lovene som gjelder for en bestemt Stryker-forretningsenhet, kan forretningsenheten implementere en egen policy for å overholde de gjeldende lokale lovene, gitt at den reviderte policyen er i samsvar med prinsippene i denne policyen som bestemt av egnede personale i personal- og juridisk avdeling hos Stryker. Hvis en lokal policy ikke er implementert, gjelder alle bestemmelsene i denne policyen som er i samsvar med lokal lov.

### Hovedpolicyer:

#### 1. Policy mot trakassering

- 1.1. Stryker forplikter seg å sørge for et arbeidsmiljø som er fritt for diskriminering, trusler og annen ulovlig trakassering. Trakassering er en form for diskriminering som er støtende, det svekker engasjementet hos ansatte, undergraver integriteten til Strykers relasjon med sine ansatte og skader organisasjonens produktivitet og stabilitet.
- 1.2. Trakassering basert på en ansatts kjønn, rase, etnisitet, nasjonale opphav, alder, handikap, religion, seksuelle legning, kjønnsidentitet eller -uttrykk, eller andre juridisk beskyttede karakteristikk, vil ikke tolereres og er forbudt i henhold til denne policyen.

#### 2. Definisjoner og eksempler

- 2.1. Trakassering er vedvarende og uønsket oppførsel eller handlinger basert på ett eller flere av punktene i 1.2 ovenfor.
- 2.2. Seksuell trakassering er en type trakassering og omfatter uønskede seksuelle forslag, uønsket fysisk kontakt av seksuell karakter, uønsket muntlig eller fysisk oppførsel av seksuell karakter, uønskede forespørsler om seksuelle tjenester, samt annen uønsket fysisk, muntlig eller synlig oppførsel av seksuell karakter og/eller rettet mot noen på grunn av hans eller hennes kjønn.
- 2.3. Uønsket fysisk, muntlig eller synlig oppførsel av seksuell karakter kan omfatte hvilke som helst av de følgende typer oppførsel:
  - uttrykkelige seksuelle erklæringer
  - seksuelle antydninger
  - seksuelt antydende kommentarer, skjellsord eller nedsettende betegnelser
  - seksuell erting eller spøk
  - seksuelle vitser
  - obskøne fakta eller språk
  - bilder eller tegninger med obskønt eller seksuelt innhold
  - fremvisning av støtende, seksuelt grafisk materiell som ikke er nødvendig for jobben
  - fysisk kontakt, f.eks. klapping, klyping og berøring.
- 2.4. Trakassering på et hvilket som helst grunnlag eksisterer når følgende skjer:
  - å gi etter for trakasserende oppførsel er et uttrykt vilkår eller en underforstått betingelse for ansettelse
  - å gi etter for eller avvise oppførselen blir brukt som grunnlag for en faktisk eller underforstått ansettelsesavgjørelse, inkludert tap av arbeid, degradering, eller endringer knyttet til ansvar eller frynsegoder, eller
  - oppførselen har formålet eller effekten av på urimelig vis å hindre en ansatts jobbprestasjon eller skaper et truende, fiendtlig eller støtende arbeidsmiljø.

- 2.5. Annen ulovlig trakassering omfatter alle typer oppførsel som skaper et fiendtlig arbeidsmiljø kjennetegnet av støtende, uanstendige eller nedlatende kommentarer basert på hvilke som helst av de beskyttende karakteristikene identifisert i seksjon 1.2 ovenfor. Denne type trakassering kan blant annet omfatte følgende:
- å komme med nedsettende betegnelser basert på rase eller etnisitet
  - å laste ned, legge ut, vise, publisere, fotografere, skrive ut, distribuere pornografisk, uanstendig, støtende eller upassende materiell eller materiell som er av seksuell, etnisk, religiøs eller rasemessig karakter
  - å bruke støtende humor, inkludert rasemessige, religiøse, kjønnsdiskriminerende eller etniske vitser
  - å komme med nedlatende kommentarer eller bemerkninger om en annen ansatts kjønn, rase, etnisitet, nasjonale opphav, alder, handikap, religion, seksuelle legning, kjønnsidentitet eller andre juridisk beskyttede karakteristikk
  - å kommunisere eller gjøre noe annet som er trakasserende eller diskriminerende

### 3. Ansvar

- 3.1. Presidenten eller leder av divisjon, datterselskap, eller driftsenhet er ansvarlig for å sørge for at denne policyen blir fulgt. Ansvar for koordinering og implementering av policyen for hver divisjon, datterselskap, eller driftsenhet ligger hos lederen for personalavdelingen på det aktuelle arbeidsstedet.
- 3.2. Alle ledere, arbeidsledere, gruppeledere, selgere, leverandører, og forretningspartnere er ansvarlige for å støtte og håndheve denne policyen for trakassering.
- 3.3. Alle ansatte i selskapet har ansvar for at Stryker følger denne policyen til fulle. Enhver ansatt som bryter Strykers policy på dette området kan få disiplinære tiltak og evt. oppsigelse.
- 3.4. Enhver ansatt som mener at han eller hun har vært gjenstand for seksuell eller annen ulovlig trakassering har ansvar for å be den påståtte trakasserende part om å stoppe den uønskede aktiviteten og umiddelbart melde fra om sine bekymringer, som angitt nedenfor.

### 4. Klager.

- 4.1. Klager på trakassering eller hevn som utgjør brudd på policyen aksepteres skriftlig og muntlig, og anonyme klager blir tatt seriøst og etterforsket. Alle som har observert seksuell eller annen ulovlig trakassering bør melde fra om dette umiddelbart.
- 4.2. Enhver ansatt som vil melde fra om en trakasserende hendelse skal omgående melde fra om saken til sin overordnede, en leder i Stryker, et medlem av personalavdelingen, et medlem av Strykers overholdelsesorganisasjon og/eller via etikk-telefonen. Selv om ansatte oppfordres til å først søke hjelp hos sin direkte overordnede, kan den ansatte, når som helst, rapportere en bekymring gjennom en hvilken som helst tilgjengelig rapporteringskanal.
- 4.3. En overordnet eller leder som blir oppmerksom på mulig seksuell eller annen ulovlig trakassering, skal umiddelbart melde fra til et medlem av personalavdelingen som på arbeidsstedet.

### 5. Undersøkelser

- 5.1. Alle klager vil etterforskes umiddelbart og grundig av lederen for personalavdelingen for det aktuelle arbeidsstedet, eller av en annen utnevnt part som gis ansvar for å etterforske slike klager.
- 5.2. Alle som registrerer en klage garanteres:
- beskyttelse mot hevn for å ha meldt fra om seksuell eller annen ulovlig trakassering
  - selskapets forpliktelse om å etterforske påstandene og sette i verk egnede tiltak
  - selskapets hensikt om å overholde taushetsplikten mht. påstandene, i den grad det praktisk lar seg gjøre
  - selskapets hensikt om å informere klager om resultatene av etterforskningen og hvorvidt tiltak ble satt i verk.

### 6. Løsninger

- 6.1. Etter å ha gjennomgått informasjonen samlet inn under etterforskningen og etter at det er blitt trukket passende konklusjoner, vil selskapet sette i verk hensiktsmessige tiltak og kommunisere vedtaket til den klagende og den påståtte trakassereren som hensiktsmessig.
- 6.2. Dersom det fastslås at uriktig oppførsel har forekommet, vil dette føre til passende disiplinærtiltak, opptil og inkludert oppsigelse.