

# Unternehmensrichtlinie 2

## Antidiskriminierung

### Zweck

Stryker schätzt eine vielfältige und integrative Belegschaft und verpflichtet sich, einen Arbeitsplatz zu erhalten, der frei von Diskriminierung, Einschüchterung und rechtswidriger Belästigung ist. Diese Antidiskriminierungsrichtlinie beschreibt Strykers Richtlinie zum Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz.

### Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Stryker-Mitarbeiter an allen Standorten, soweit nach geltendem Recht zulässig. Sollte eine Bestimmung dieser Richtlinie im Widerspruch zu den für eine bestimmte Unternehmenseinheit von Stryker geltenden örtlichen Gesetzen stehen, kann die betreffende Unternehmenseinheit eine separate Richtlinie implementieren, um damit örtlichen Gesetzen Rechnung zu tragen, vorausgesetzt, die überarbeitete Richtlinie steht nicht im Widerspruch zu den in dieser Richtlinie enthaltenen Grundsätzen, wie von dem zuständigen Personal der Personal- und Rechtsabteilung festgelegt. Wenn keine lokale Richtlinie implementiert wird, bleiben alle Bestimmungen dieser Richtlinie, die die Bestimmungen örtlicher Gesetze erfüllen, weiter wirksam.

### Begriffsbestimmungen

„**Diskriminierung**“ ist die unterschiedliche Behandlung oder Berücksichtigung oder Unterscheidung zugunsten oder gegen eine Person, die auf einer der nachstehend aufgeführten geschützten Klassen basiert. Diskriminierung bedeutet auch die Anwendung einer anscheinend neutralen Richtlinie oder Praxis auf eine Weise, die Personen in geschützten Klassen gegenüber anderen aus einem der nachstehend aufgeführten Gründe benachteiligt, es sei denn, diese Richtlinie oder Praxis ist objektiv durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und notwendig.

„**Belästigung**“ ist unerwünschtes Verhalten aufgrund der Zugehörigkeit zu einer geschützten Klasse, das den Zweck oder die Wirkung hat, die Würde der betreffenden Person zu verletzen und ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen.

### Grundlegende Richtlinien

#### 1. Antidiskriminierung

- 1.1. Stryker verpflichtet sich, einen Arbeitsplatz zu bieten, der frei von Diskriminierung, Einschüchterung und widerrechtlicher Belästigung ist.
- 1.2. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen Zugehörigkeit, der nationalen Herkunft, der Abstammung, der Staatsangehörigkeit, des Alters, der Behinderung, der Krankheit oder der gesundheitlichen Vorgeschichte, des Glaubens, der Religion, des Militärdienstes, des ehelichen oder des Veteranenstatus, der sexuellen Ausrichtung, Geschlechtsidentität oder des Ausdrucks des Geschlechts, des wirtschaftlichen oder sozialen Status oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale („geschützte Klassen“) werden nicht toleriert und sind im Rahmen dieser Richtlinie verboten.
- 1.3. Stryker-Mitarbeiter dürfen andere Mitarbeiter bei ihren Beschäftigungsentscheidungen nicht diskriminieren, insbesondere unter anderem in den folgenden Bereichen:
  - Rekrutierung von Kandidaten
  - Bewerbungsgespräche mit und Einstellung von Kandidaten
  - Arbeitsaufträge
  - Beförderungen
  - Lohn oder sonstige Vergütung
  - Arbeitgeberleistungen
  - Disziplin
  - Leistungsbeurteilung
  - Leistungsmanagement
  - Kündigung des Arbeitsverhältnisses
  - Schulungs- und Ausbildungsprogramme

- Schaffung oder Durchsetzung der Beschäftigungsbedingungen
- Die Implementierung und Interpretation von Richtlinien oder Praktiken von Stryker

1.4. Beschäftigungsentscheidungen jeglicher Art können nicht auf der Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in einer geschützten Klasse beruhen.

## 2. Zusätzliche gesetzliche Bestimmungen zur Antidiskriminierung

- 2.1 Stryker muss die geltenden Gesetze in Bezug auf Antidiskriminierung, Chancengleichheit bei der Beschäftigung, positive Maßnahmen und sonstige Verpflichtungen einhalten, die für Arbeitgeber am jeweiligen Standort oder in der jeweiligen geografischen Region gelten. Alle Stryker-Mitarbeiter müssen die geltenden Gesetze und Verordnungen einhalten.
- 2.2 Strykers Vizepräsident und Chief Human Resources Office („CHRO“) oder sein Beauftragter ist für die Umsetzung von Standards und Verfahren zur Einhaltung der geltenden Gesetze verantwortlich, und die Abteilungen / Funktionen unterstützen die Umsetzung und Durchsetzung solcher Standards und Verfahren.

## Compliance und Verantwortlichkeiten

Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung dieser Richtlinie und aller diese umsetzender Standards und Verfahren verantwortlich. Jeder Mitarbeiter, der gegen diese Richtlinie und / oder diese umsetzenden Standards und Verfahren verstößt, unterliegt der Disziplin bis hin zur Kündigung.

Alle Führungskräfte, Vorgesetzte, Aufsichtspersonen, Teamleiter, Anbieter, Lieferanten, Kunden und Geschäftspartner sind für die Einhaltung und Durchsetzung dieser Richtlinie verantwortlich. Die Nichtunterstützung und / oder -durchsetzung dieser Richtlinie unterliegt Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Geschäftsbeziehung. Führungskräfte, Vorgesetzte und Aufsichtspersonen, die eine Beschwerde erhalten oder von Informationen erfahren, die darauf hindeuten, dass gegen diese Richtlinie verstoßen wurde, müssen diese Beschwerde unverzüglich an die Personalabteilung weiterleiten.

Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, der der Ansicht ist, diskriminiert worden zu sein, umgehend seine Bedenken zu melden, wie nachstehend beschrieben.

## Beschwerden und Untersuchungen

Jeder Mitarbeiter, der glaubt, Opfer einer Diskriminierung zu sein oder Zeuge einer Diskriminierung geworden zu sein, sollte seine Beschwerde unverzüglich melden. Mitarbeiter können einen Vorfall der Diskriminierung ihrem direkten Vorgesetzten, jedem Stryker-Manager, jedem Mitglied der Personalabteilung, jedem Mitglied der Compliance- oder Rechtsabteilung von Stryker und / oder über die Ethik-Hotline melden. Während die Mitarbeiter aufgefordert werden, sich zunächst an ihren direkten Vorgesetzten zu wenden, kann der Mitarbeiter seine Bedenken jederzeit über einen verfügbaren Berichtskanal melden. Jede Aufsichtsperson und jeder Vorgesetzte, die / der Kenntnis von einer möglichen Diskriminierung erlangt, sollte die Personalabteilung unverzüglich über die Beschwerde informieren.

Beschwerden können schriftlich oder mündlich eingereicht werden. Berichte können anonym eingereicht werden. Jeder, der Diskriminierung, Einschüchterung oder Belästigung meldet, ist vor Vergeltungsmaßnahmen aufgrund einer Beschwerde oder Einleitung eines Verfahrens geschützt.

Stryker wird den Berichterstatter über die Disposition der Untersuchung in dem gesetzlich zulässigen oder unter den gegebenen Umständen angemessenen Umfang auf dem Laufenden halten. Aufgrund der vertraulichen Art solcher Untersuchungen ist es jedoch eventuell nicht möglich, spezifische Einzelheiten zur betreffenden Untersuchung oder zu den ergriffenen Maßnahmen bereitzustellen. Alle Untersuchungen werden, insoweit unter den gegebenen Umständen möglich und angemessen, unter Berücksichtigung der jeweiligen Interessen der Beteiligten hinsichtlich der Bewahrung ihrer Privatsphäre vertraulich gehandhabt. Stryker wird sich bemühen, alle von den Mitarbeitern des Unternehmens vorgebrachten Angaben zu bearbeiten und alle damit verbundenen und gemäß diesen Richtlinien durchgeführten Untersuchungen zügig abzuwickeln. Gegen jeden Mitarbeiter, der eine Meldung von Diskriminierung verhindert oder auf andere Weise eine Untersuchung stört, erfolgen angemessenen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Schlussfolgerung, dass ein Fehlverhalten aufgetreten ist, inklusive Strykers Richtlinie gegen Vergeltung, führt zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

