

ANTI-DISCRIMINATIE- EN ANTI-INTIMIDATIEBELEID VAN DE INNIO-GROEP

Index

1. DOEL EN REIKWIJDTE VAN HET BELEID	1
2. DEFINITIES.....	1
3. PRINCIPI PRINCIPES	2
4. ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN.....	3
5. RAPPORTAGEKANALEN EN ONDERZOEKSPROCEDURES.....	3
6. EVALUATIE	3
7. DISCIPLINAIRE MAATREGELEN	3
8. OVERIGE BEPALINGEN	4

1. DOEL EN REIKWIJDTE VAN HET BELEID

Dit beleid tegen discriminatie en intimidatie ("Beleid") beschrijft de regels van de INNIO Groep voor het handhaven van een veilige, inclusieve en onpartijdige werkomgeving, vrij van elke vorm van discriminatie en intimidatie. Het veroordeelt alle vormen van misbruik en dwingt naleving af door alle werknemers, managers en leidinggevendenden van de INNIO Groep, waarbij gelijke rechten binnen de INNIO Groep worden gegarandeerd en discriminatie en intimidatie niet worden getolereerd. Van onze zakelijke partners wordt ook verwacht dat ze dit beleid naleven.

Dit beleid is een integraal onderdeel van INNIO's Gedragscode en moet worden nageleefd, evenals alle andere toepasselijke lokale wettelijke bepalingen. Dit beleid is niet alleen van toepassing op de werkplek, maar ook tijdens het werken op afstand, op zakenreizen en bij alle andere werkgerelateerde sociale evenementen of bijeenkomsten van welke aard dan ook (bijv. seminars, trainingen, zakenlunches, zomer- of kerstfeesten, enz.) ook als deze bijeenkomsten niet op het terrein van de INNIO Groep worden gehouden.

2. DEFINITIES

INNIO Groep verwijst naar alle bedrijven die direct of indirect verbonden zijn met INNIO Jenbacher GmbH & Co. OG.

Zakenpartners verwijst naar aannemers, consultants, medewerkers, uitzendkrachten en elke andere partij die contact heeft met en/of diensten levert aan de INNIO Groep.

Discriminatie verwijst naar elke vorm van ontneming of beperking van rechten en oneerlijke of nadelige behandeling van een persoon of groep op basis van bepaalde kenmerken zoals, maar niet beperkt tot, ras, leeftijd, geslacht, religie, afkomst, kleur, nationaliteit, taal, geslacht, LGBTQ+, geslachtsidentiteit, geslachtsuitdrukking, seksuele geaardheid of kenmerken, administratieve status, burgerlijke staat, zwangerschap of moederschap, sociaaleconomische status, politieke gezindheid of overtuigingen, etnische achtergrond, vakbondslidmaatschap, type of duur van het dienstverband, gezondheidstoestand of invaliditeit, veteranenstatus, fysiek voorkomen, woonplaats, enz.

Werknemers verwijst naar alle werknemers en medewerkers in dienst van een INNIO Groep juridische entiteit, inclusief fulltime, parttime, vast en ingeleende krachten, inclusief degenen die werkzaam zijn binnen het EOR-kader (zogenaamde 'employer of record'). Deze term omvat ook potentiële werknemers zoals sollicitanten en sollicitanten.

Intimidatie verwijst naar elk beledigend gedrag op de werkplek, dat ongewenst en gericht is op een individuele werknemer of een groep werknemers en kan worden gezien als een aanval op of bedreiging van de identiteit, persoonlijkheid, waardigheid of het fysieke of psychologische welzijn van de werknemer. Het omvat ook handelingen die een vijandige, intimiderende, vernederende of beledigende werkomgeving creëren. Intimidatie omvat herhaalde agressie, hetzij fysiek, verbaal of psychologisch, die de werkomgeving negatief beïnvloedt of bedoeld is om Werknemers te vernederen of te intimideren. Dergelijk gedrag kan ernstige gevolgen hebben op de gezondheid, het moreel, de carrière of de waardigheid van een werknemer.

Het Arbeids- en Mensenrechtenbeleid verwijst naar het beleid van INNIO Groep dat is afgestemd op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (bestaande uit de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten en het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten), de Verklaring inzake Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van de Internationale Arbeidsorganisatie en de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen.

Seksuele intimidatie is elk ongewenst seksueel gedrag waardoor iemand zich ongemakkelijk, bedreigd of beledigd voelt. Dergelijk gedrag kan de werkprestaties belemmeren door een intimiderende, vijandige of seksueel kwetsende werkomgeving te creëren.

3. PRINCIPES

Discriminatie

Discriminatie van welke aard dan ook is ten strengste verboden binnen de INNIO Groep.

De INNIO Groep zet zich in voor praktijken die een eerlijke behandeling, rechten en kansen voor zijn werknemers garanderen. De INNIO Groep baseert tewerkstellingsbeslissingen en functietoewijzingen op kwalificaties en verdienste (inclusief opleiding, ervaring, vaardigheden, prestaties en groei-waarden) en niet op persoonlijke kenmerken.

De INNIO Group hanteert een strikt nultolerantiebeleid en verwacht van haar werknemers en zakenpartners respectvol gedrag ten opzichte van elkaar.

Intimidatie

Intimidatie op de werkplek is ten strengste verboden binnen de INNIO Groep.

De INNIO Groep baseert zijn relaties op ethische en wettelijke praktijken die in overeenstemming zijn met zijn Arbeids- en Mensenrechtenbeleid en respecteert arbeidspraktijken en mensenrechten evenals een hoge gedragsnorm. De INNIO Groep zet zich niet alleen in voor het respecteren van internationaal erkende mensenrechten voor zover relevant voor haar activiteiten, maar ook voor het bevorderen van een werkomgeving zonder pesterijen waarin alle werknemers met respect en waardigheid worden behandeld.

Het volgende gedrag is niet acceptabel:

- Verbaal geweld: Beledigingen of kleinerende opmerkingen over het werk, het privéleven, het uiterlijk, de achtergrond of een ander kenmerk van een werknemer.
- Scheldwoorden: Gebruik van beledigende taal tegen werknemers of zakenpartners.
- Uitsluiting: Een werknemer opzettelijk uitsluiten van werkgerelateerde sociale activiteiten of bijeenkomsten.
- Kleineren: Herhaaldelijk het werk of de ideeën bekritisieren of zich het werk van een werknemer toe-eigenen.
- Bedreigingen: Bedreigingen uiten over de stabiliteit van de baan of intimidatie gebruiken om angst te creëren voor een andere werknemer.
- Reputatiemanipulatie: het verspreiden van geruchten of roddels over de persoonlijke of professionele reputatie van een werknemer.
- Oneerlijke behandeling: Een werknemer anders behandelen dan anderen om redenen die geen verband houden met zijn/haar werkprestaties.
- Misbruik van gezag: Misbruik van een positie van invloed of gezag over een andere werknemer.

Deze lijst is niet volledig.

Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie is ten strengste verboden binnen de INNIO Groep.

De INNIO Groep erkent dat seksuele intimidatie wordt bepaald door hoe een slachtoffer het gedrag waarneemt, niet door de intentie van de vermeende intimidator. Elk van de volgende gedragingen wordt echter niet geaccepteerd

- Ongewenste avances: Een werknemer herhaaldelijk mee uit vragen ondanks zijn/haar weigering.
- Aanstootgevend of vernederend gedrag. Acties of opmerkingen maken met betrekking tot iemands geslacht.
- Ongepaste aanrakingen: ongewenst knuffelen, aaien of tegen iemand aanschuren.
- Seksuele grappen of opmerkingen: Seksuele toespelingen maken, vulgaire grappen vertellen of expliciete opmerkingen maken over iemands uiterlijk.
- Delen van expliciet materiaal: versturen of weergeven van seksueel expliciete afbeeldingen of berichten.
- Seksueel favoritisme: voordelen op het werk beloven in ruil voor seksuele gunsten.

Deze lijst is niet volledig.

4. ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

- Alle medewerkers en Business Partners moeten zich ethisch en respectvol gedragen ten opzichte van anderen, ongeacht hun positie en in lijn met dit beleid. Medewerkers en Business Partners zijn verantwoordelijk voor het melden van intimidatie of discriminatie en moeten meewerken aan passende onderzoeken, waarbij de vertrouwelijkheid van het proces wordt gerespecteerd.
- Managers, directeuren en leiders hebben een extra plicht om een omgeving te bevorderen die vrij is van intimidatie en discriminatie en moeten een voorbeeld stellen van gepast gedrag op de werkplek. Ze moeten elke daad van intimidatie of discriminatie onmiddellijk aanpakken en ervoor zorgen dat meldingen onmiddellijk worden behandeld.
- De afdelingen Human Resources en Compliance zullen alle gemelde meldingen en klachten grondig onderzoeken en een beslissing nemen over de te nemen maatregelen, waarbij ook rekening wordt gehouden met lokale wettelijke bepalingen.

5. RAPPORTAGEKANALEN EN ONDERZOEKSPROCEDURES

Elke melding of klacht met betrekking tot discriminatie of intimidatie moet worden gemeld via de SPEAK UP-kanalen van de INNIO Groep, beschikbaar op [SPEAK UP! \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com). Meldingen of klachten moeten zo snel mogelijk worden ingediend om een zinvol onderzoek en tijdige implementatie van tegenmaatregelen mogelijk te maken.

De INNIO Groep volgt een strikt "niet-vergelding"-beleid. Leiders en werknemers van de INNIO Groep mogen geen negatieve actie ondernemen of andere stappen ondernemen die bedoeld zijn om iemand te "straffen" voor het in goed vertrouwen uiten van een zorg of het indienen van een klacht.

6. EVALUATIE

De afdelingen Human Resources en Compliance zullen alle meldingen en klachten beoordelen en de vermeende overtreders het recht geven om te reageren op de aantijgingen tegen hen. De INNIO Groep garandeert dat alle meldingen en klachten over enige vorm van discriminatie of intimidatie tijdig, gevoelig, vertrouwelijk, betrouwbaar, accuraat en objectief worden behandeld en onderzocht, zoals beschreven in de INNIO Gedragscode en het INNIO beleid ter bescherming van klokkenluiders.

7. DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Alle werknemers moeten regelmatig een verplichte training volgen. Aanvullende verplichte gevoeligheidstraining wordt noodzakelijk geacht.

Alle gevallen van discriminatie of intimidatie van welke aard dan ook zullen naar behoren worden behandeld en opgelost. De afdelingen Human Resources en Compliance zullen bepalen of de beschuldigingen gegrond zijn en zullen gepaste corrigerende maatregelen vaststellen. Indien bewezen, zullen overtreders worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, die kunnen bestaan uit, maar niet beperkt zijn tot, berisping, schorsing of ontslag.

Er kunnen ook sancties worden opgelegd aan leiders die willens en wetens discriminatie of intimidatie tolereren nadat ze ervan op de hoogte zijn gesteld, of aan degenen die ongegronde klachten indienen over intimidatie met de bedoeling schade te berokkenen.

8. OVERIGE BEPALINGEN

Dit beleid vervangt alle bestaande interne voorschriften van de INNIO Groep met betrekking tot antidiscriminatie en anti-intimidatie, tenzij dergelijke interne voorschriften vereist zijn door de lokale wetgeving. In zulke gevallen zullen dergelijke voorschriften aanhangsels vormen bij dit Beleid en voorrang krijgen daar waar de bepalingen van dit beleid strijdig zijn met de relevante wettelijke bepalingen. INNIO Groep's Gedragscode, Gedragscode voor Leveranciers, Beleid inzake Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie en Beleid inzake Arbeid en Mensenrechten moeten samen met dit Beleid worden gelezen.

Alle vragen over dit beleid dienen te worden gericht aan de lokale afdeling Human Resources. De afdelingen Human Resources en Compliance zullen indien nodig de nodige wijzigingen aanbrengen in dit beleid.

REVISIETABEL VOOR DOCUMENTEN

Polis ver. no.	Beschrijving van wijziging en revisie	Data	Auteur(s)
Ver 1.0	Beleid maken	2 oktober 2024	Marta Adach-Marszal HR Directeur, DEI Leader
	Juridische beoordeling	17 oktober 2024	Luz Yaham Vazquez - Lead Counsel
	Naleving beoordelen	23 oktober 2024	Geert Rehberg - Hoofd naleving