



Ondernemingsbeleid 4.1.1  
Datum van goedkeuring: 19 november 2020  
Ingangsdatum: 19 november 2020  
Laatst bijgewerkt: 19 november 2020  
Sponsor: Chief Human Resources Officer

## **BELEID INZAKE INCLUSIVITEIT EN DIVERSITEIT**

Inclusiviteit en diversiteit zijn bij Stepan Company van fundamenteel belang. Stepan profiteert wereldwijd enorm van de diversiteit, vaardigheden en ervaring van zijn medewerkers. Stepan erkent dat diversiteit, inclusiviteit en respect essentieel zijn voor onze bedrijfsactiviteiten, klanten en medewerkers. Stepan streeft er dus naar een inclusieve omgeving te handhaven waarbinnen iedereen met respect wordt behandeld. Dit is in overeenstemming met de Waarden van Stepan, namelijk iedereen in staat te stellen een verschil te maken en het juiste te doen, en met de Gedragscode van Stepan.

Dit Beleid inzake Inclusiviteit en diversiteit is geldig onder [de Gedragscode van Stepan](#) en geldt voor elke medewerker van Stepan, waaronder leden van de Raad van Bestuur die geen werknemers zijn. Hierin worden de relevante beginselen en regels uitgelegd voor onze benadering van respect, diversiteit en inclusiviteit, met wat betreft het vermijden van intimidatie en discriminatie op het werk.

### **Definitie**

Onder 'medewerkers' wordt verstaan alle functionarissen, werknemers en bepaalde agenten en vertegenwoordigers, inclusief bestuurders die geen werknemers zijn en bepaalde opdrachtnemers die namens Stepan taken uitvoeren.

### **Inclusiviteit**

Stepan en zijn medewerkers zijn verplicht inclusieve omgevingen te creëren en te handhaven voor al onze medewerkers, opdrachtnemers, klanten, tijdelijke arbeidskrachten, vertegenwoordigers, verkopers en alle anderen met wie we samenwerken. Inclusieve omgevingen moeten proactief worden gecreëerd, zodat medewerkers zich gesteund voelen, naar het geluisterd wordt en zij het beste uit zichzelf kunnen halen. Alle communicatie door of tussen medewerkers moet respectvol zijn, ongeacht hun functie of organisatieniveau. Het is in strijd met dit Beleid individuen of groepen buiten te sluiten of uit te sluiten op basis van iemands religieuze overtuiging, nationale herkomst, overtuigingen of beschermde kenmerken.

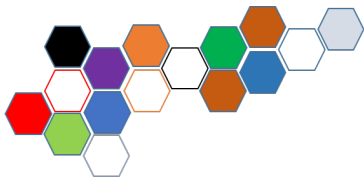
### **Diversiteit**

Alle medewerkers moeten de diversiteit onder elkaar en onder al diegenen met wie we zakendoen en interactie hebben, respecteren en waarderen. Diversiteit is de hoedanigheid van anders of uniek zijn als individu of groep. Medewerkers moeten elkaar altijd op een respectvolle manier behandelen.

### **Discriminatie, intimidatie en pesten**

Alle medewerkers moeten een werkomgeving creëren en handhaven zonder enige vorm van discriminatie, intimidatie en pesten, waaronder seksuele intimidatie. Dit geldt ook tijdens de interactie met klanten, leveranciers en andere werkgerelateerde contacten, ongeacht of die interactie plaatsvindt op de werkplek of daarbuiten. Discriminatie is elke vijandige actie of niet-actie op het werk die is gebaseerd op iemands beschermde kenmerken. Intimidatie en/of pesten bestaat uit mondeling, schriftelijk (waaronder elektronisch en sociale media) of fysiek gedrag dat denigrerend is voor een individu of vijandigheid of aversie tegenover een individu toont, en dat: a) tot doel of gevolg heeft dat een intimiderende, vijandige of beledigende werkomgeving wordt gecreëerd; b) tot doel of gevolg heeft dat de werkprestaties van een individu op onredelijke wijze worden belemmerd of c) op een andere manier iemands werkkansen nadelig beïnvloedt. Alle medewerkers moeten hun lokale beleid en specifieke verboden met betrekking tot discriminatie, intimidatie en pesten raadplegen en hiermee vertrouwd zijn.





### **Seksuele intimidatie**

Seksuele intimidatie is elk ongewenst fysiek, verbaal of elektronisch gedrag dat wordt opgevat als seksueel van aard, wanneer de onderwerping aan of de afwijzing van dergelijk gedrag wordt gebruikt als de basis voor werkgerelateerde besluiten, of wanneer dergelijk gedrag het doel of gevolg heeft dat een intimiderende, vijandige of beledigende werkomgeving wordt gecreëerd. Alle medewerkers moeten hun lokale beleid en specifieke verboden met betrekking tot discriminatie, intimidatie en pesten raadplegen en hiermee vertrouwd zijn.

### **Beleidsondersteuning**

Stepan zal alle mensen die voor ons werken bijstaan om dit Beleid na te leven, met inbegrip van, waar nodig, training, begeleiding en support.

Medewerkers van Stepan worden aangemoedigd hun zorgen te uiten en vragen te stellen over dit beleid bij hun supervisor of bij de afdeling Human Resources of Ethics and Compliance via [ethics.compliance@stepan.com](mailto:ethics.compliance@stepan.com) of via de [Ethics Hotline van Stepan](#). Meldingen aan de Ethics Hotline van Stepan kunnen anoniem worden gedaan.

Elke medewerker die kennisneemt van een potentiële schending van Ondernemingsbeleid kan worden gevraagd zijn of haar vermoeden onmiddellijk te rapporteren in overeenstemming met het gedeelte van de Gedragscode van Stepan genaamd 'Potentieel wangedrag rapporteren'. Zie de [Gedragscode van Stepan](#).

Medewerkers moeten alle wet- en regelgeving opvolgen die van toepassing is op elke locatie en situatie. Als een medewerker vragen heeft of zich zorgen maakt over wet- of regelgeving, moet hij of zij contact opnemen met de afdeling Ethics and Compliance via [ethics.compliance@stepan.com](mailto:ethics.compliance@stepan.com) of met een vertegenwoordiger van de afdeling Legal.

