

# Nul tolerantie voor discriminatie, intimidatie en vergelding

## Toepasbaarheid

Wij zetten ons in voor een werkomgeving zonder discriminatie, intimidatie en vergelding. Alle handelingen van onwettige discriminatie en intimidatie van of tegen onze sollicitanten, medewerkers, stagiaires, door een andere medewerker, verkoper, klant of een derde partij zijn verboden en zullen leiden tot beëindiging van het dienstverband. GXO verbiedt ook vergelding zoals hieronder gedefinieerd.

GXO zet zich in voor een werkplek die respectvol en beleefd is voor iedereen. Het beleid van GXO is erop gericht een werkplek te bieden die vrij is van discriminatie, intimidatie en vergelding, omdat we weten dat iedereen daardoor in staat is zijn of haar capaciteiten optimaal te benutten. Wij streven ernaar volwassen, verantwoordelijke volwassenen aan te nemen in wie wij vertrouwen stellen, en wij verwachten dat zij anderen met hetzelfde professionele respect behandelen.

Om deze omgeving te bevorderen, zet GXO zich in voor het handhaven van een positieve werkomgeving bij alle vestigingen en op alle functieniveaus, zodat medewerkers zich met hun volledige aandacht en inzet aan hun werk kunnen wijden. Discriminatie, intimidatie en vergelding horen niet thuis bij GXO. GXO tolereert dan ook geen enkele vorm van discriminatie, intimidatie of vergelding van of door een persoon op basis van een Beschermd Category.

"Beschermd category" omvat (maar is niet beperkt tot) ras, huidskleur, geloof, religie, afkomst, herkomst, burgerschap, leeftijd, geslacht of

geslacht (inclusief zwangerschap, bevalling en gerelateerde medische omstandigheden), genderidentiteit of -expressie (inclusief transgenderstatus), seksuele geaardheid, burgerlijke staat, militaire dienst en veteranenstatus, fysieke of mentale handicap, beschermde medische aandoening zoals gedefinieerd door de toepasselijke staats- of plaatselijke wetgeving, genetische informatie, of enig ander eigenschap dat wordt beschermd door toepasselijke federale, staats- of plaatselijke wetten en verordeningen (hierna te noemen "beschermd eigenschappen"). Dit is ook van toepassing op de gedachte dat iedereen een van deze eigenschappen heeft of is betrokken bij een persoon die een van deze eigenschappen heeft of gedacht wordt te hebben.

## Voorbeelden van gedragingen die in strijd zijn met dit beleid, zijn onder meer, maar niet uitsluitend:

- Verbale gedrag zoals scheldwoorden, denigrerende grappen of opmerkingen, belastingen of ongewenste seksuele toenaderingen, uitnodigingen of opmerkingen;
- Visuele vertoningen, zoals denigrerende en/of seksueel geaarde posters, foto's, spotprenten, tekeningen of gebaren;
- Fysiek gedrag, waaronder geweld, ongewenste aanraking, opzettelijke hindering van normale bewegingen of hindering van werk vanwege geslacht, ras of enige andere Beschermd Category;

- Bedreigingen en eisen om seksuele verzoeken in te willigen als voorwaarde voor de voortzetting van het dienstverband of om een ander verlies te voorkomen en aanbiedingen van arbeidsbeloningen in ruil voor seksuele gunsten;
- Vergelding voor het melden van of dreigen met het melden van schendingen van dit beleid; en communicatie via elektronische media van enige aard die gedrag bevat dat verboden is door staats- of federale wetgeving of door beleid van GXO. GXO-systemen mogen niet worden gebruikt voor het verzenden van berichten die in strijd zijn met dit beleid.

Deze gedragingen zijn onaanvaardbaar op de werkplek en in elke werkgerelateerde omgeving, zoals zakenreizen en door GXO gesponsorde sociale gelegenheden, ongeacht of het gedrag wordt vertoond door een leidinggevende, collega, klant, verkoper of andere derde partij.

## Definitie van discriminatie.

Discriminatie in de zin van dit beleid betekent dat iemand anders wordt behandeld of een voordeel wordt ontzegd of toegekend aan een persoon vanwege zijn of haar beschermde eigenschap.

## Definitie van intimidatie.

Intimidatie wordt in dit beleid in het algemeen gedefinieerd als ongewenst verbaal, visueel of fysiek gedrag dat denigrerend, vijandig of afkerig is jegens een persoon op grond van een beschermde eigenschap, wanneer:

- onderwerping aan dit gedrag expliciet of impliciet tot een voorwaarde voor de tewerkstelling van de betrokkene wordt gemaakt; of
- onderwerping aan of afwijzing van het gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor arbeidsbeslissingen die de persoon betreffen; of
- het gedrag als doel of gevolg heeft dat de arbeidsprestaties van een persoon op onredelijke wijze worden belemmerd of dat een intimiderende, vijandige of kwetsende werkomgeving wordt gecreëerd.

## Definitie van seksuele intimidatie.

Seksuele intimidatie kan alle bovengenoemde handelingen omvatten, alsmede ander ongewenst gedrag, zoals ongewenste of ongevraagde seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten, gesprekken over seksuele activiteiten en ander verbaal, visueel of fysiek gedrag van seksuele aard wanneer:

- onderwerping aan dat gedrag of die toenaderingen of verzoeken expliciet of impliciet tot een voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon wordt gemaakt; of
- onderwerping aan of afwijzing van het gedrag of de toenaderingen of verzoeken door een persoon wordt gebruikt als basis voor arbeidsbeslissingen die de persoon betreffen; of
- het gedrag of de toenaderingen of verzoeken als doel of tot gevolg heeft dat de arbeidsprestaties van een persoon op onredelijke wijze worden belemmerd of dat een intimiderende, vijandige of kwetsende werkomgeving wordt gecreëerd.

**Definitie van Vergelding.** Vergelding duidt nadelige handelingen aan die worden genomen omdat een persoon een feitelijke of vermeende schending van dit beleid heeft gemeld, zich heeft verzet tegen praktijken die door dit beleid worden verboden, of heeft deelgenomen aan het hieronder beschreven meldings- en onderzoeksproces.

"Nadelige handelingen" omvatten, maar zijn niet beperkt tot, elke handeling die: 1) een medewerker ontmoedigt om vermeende discriminatie, intimidatie of vergelding te melden; 2) een persoon die vermeende discriminatie, intimidatie of vergelding meldt, mijdt of vermijdt; 3) dreigementen of intimidatie uit of impliceert die bedoeld zijn om te voorkomen dat een persoon vermeende discriminatie, intimidatie of vergelding meldt; en 4) een medewerker of sollicitant voordelen of kansen op werk ontzegt omdat hij of zij vermeende discriminatie, intimidatie of vergelding heeft gemeld of heeft deelgenomen aan het proces van melding en onderzoek.

Het beleid van GXO verbiedt vergelding tegen een medewerker voor het melden van een mogelijke schending van dit beleid, het indienen van een klacht over intimidatie of discriminatie met betrekking tot een beschermde categorie, of het op enigerlei wijze getuigen, helpen of deelnemen aan een onderzoek, procedure of hoorzitting uitgevoerd door GXO of een federale of staatshandhavingsinstantie. Het is uw verantwoordelijkheid om bekende of vermoede gevallen van vergelding aan HR of EthicsPoint te melden. Elke melding van vergeldingsgedrag zal onmiddellijk worden onderzocht, waarbij de vertrouwelijkheid zoveel mogelijk in acht wordt genomen. Indien een melding van vergelding gegrond is, zullen passende disciplinaire maatregelen, waaronder in het uiterste

geval ontslag, worden genomen.

## Onderzoeksprocedure

GXO kan geen zaken oplossen die niet onder zijn aandacht worden gebracht. Iedereen die een klacht heeft over of getuige is van intimidatie op het werk door wie dan ook, inclusief leidinggevenden, medewerkers of zelfs niet-medewerkers, leveranciers, klanten, bezoekers of gasten, heeft de verantwoordelijkheid om de zaak onmiddellijk onder onze aandacht te brengen.

## Melden van gevallen van Discriminatie, Intimidatie of Vergelding

Indien iemand het slachtoffer is van of getuige is van een overtreding van dit beleid, dient hij/zij onmiddellijk zijn/haar leidinggevende of HR-vertegenwoordiger op de hoogte te stellen. Indien de medewerker zich ongemakkelijk voelt om zijn bezorgdheid aan deze personen voor te leggen, kan de medewerker zijn/haar klacht anoniem indienen, 24 uur per dag, via EthicsPoint op <https://gxo.ethicspoint.com>. Vertaaldiensten zijn beschikbaar. De betrokkene zal worden verzocht bijzonderheden te verstrekken over het incident of de incidenten, de namen van de betrokken personen en de namen van eventuele getuigen.

Leidinggevenden moeten alle klachten over intimidatie of ander verboden gedrag onmiddellijk doorverwijzen naar HR. Het niet opvolgen hiervan zal leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder in het uiterste geval ontslag. GXO moedigt alle medewerkers aan om alle voorvallen van intimidatie of ander door dit beleid verboden gedrag, te melden, zodat klachten snel kunnen worden afgehandeld. Leidinggevenden/managers mogen geen onderzoek instellen tenzij HR hen dat adviseert.