

Politique mondiale de Getinge

Politique du personnel

Propriétaire du document	Magnus Lundbäck
Version	v2
Adopté par le Conseil d'administration	26 avril 2023

1. Résumé

Getinge s'engage à fournir un environnement de travail équitable et durable à tous ses employés. L'objectif de cette politique est de définir notre position par rapport à notre personnel, en reflétant nos valeurs en matière de droits de l'homme, tant en interne (en veillant à ce que Getinge soit un lieu de travail agréable) qu'en externe (en représentant Getinge dans les relations commerciales et autres). Il incombe à chaque travailleur de comprendre les éléments et les attentes de cette politique et d'agir en conséquence.

2. Champ d'application et objectif

Cette politique mondiale est valable pour toutes les sociétés Getinge, ses filiales et ses opérations conjointes (conjointement "Getinge") et s'applique à tous nos employés et directeurs, ainsi qu'aux consultants et au personnel d'agence qui travaillent dans les locaux de Getinge ou sous la direction de Getinge (tous désignés dans cette politique mondiale par le terme "employés").

Cette politique donne à nos employés une vue d'ensemble des valeurs et des attentes de notre entreprise à l'égard de notre personnel. L'objectif est de soutenir et de permettre aux employés à tous les niveaux d'agir conformément à ces valeurs et à ces attentes. D'autres orientations sont disponibles dans les directives et instructions sous-jacentes.

Nous attendons de tous les employés qu'ils respectent cette politique et qu'ils appliquent systématiquement ses normes élevées dans le cadre de leurs activités.

3. Principes

Engagement et attentes

Getinge souhaite et a la responsabilité de fournir un environnement de travail durable avec des conditions d'emploi équitables pour l'ensemble de son personnel. L'engagement individuel dans la modélisation de nos valeurs et de nos comportements fera la différence pour Getinge et notre entreprise. Cette politique est guidée par les normes internationales en matière de droits de l'homme telles que définies dans le Pacte mondial des Nations unies.

La politique du personnel comprend les principales composantes globales suivantes, s'applique à tous les sites de Getinge et couvre tous les employés de Getinge :

- Droits de l'homme
- Diversité
- Droits du travail
- Code de conduite

Les adaptations locales peuvent inclure des variations conformes aux lois et coutumes locales. Vous trouverez également une référence à la politique du personnel dans notre politique de développement durable.

Droits de l'homme

Getinge, ses employés et son personnel doivent respecter et protéger les lois et les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme, et s'efforcer de garantir qu'ils n'abusent d'aucune partie de ces principes de droits de l'homme. En outre, nos employés doivent contribuer au respect, à la protection et à la promotion des droits de l'homme, non seulement sur le lieu de travail, mais aussi lorsqu'ils représentent Getinge en dehors du lieu de travail, notamment dans leurs relations avec les clients, les distributeurs, les agents, les vendeurs, les fournisseurs et d'autres tiers qui font partie de notre offre de produits et de nos activités.

Voir aussi Politique des droits de l'homme

Diversité

Non-discrimination et égalité des chances en matière d'emploi

Getinge souhaite que tous les employés bénéficient de l'égalité des chances sur la base de leurs compétences, de leur expérience et de leurs performances, indépendamment de leur identité sexuelle, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur religion, de leur âge, de leur situation matrimoniale ou parentale, de leur handicap, de leur orientation sexuelle, de leur nationalité, de

leur opinion politique, de leur affiliation syndicale, de leur origine sociale et/ou d'autres caractéristiques protégées par la législation en vigueur. Dans le cadre de notre engagement en faveur d'un lieu de travail diversifié et inclusif, nous appliquons une tolérance zéro à l'égard de la discrimination, du harcèlement et de l'intimidation. La victimisation au travail, telle que les actions négatives récurrentes dirigées contre des employés individuels, n'est pas autorisée. Tous les employés se traitent mutuellement avec respect, dignité et courtoisie.

Approche du recrutement

Tous les recrutements de Getinge sont fondés sur le respect de l'individu, indépendamment de l'identité sexuelle, de la race, de l'origine ethnique, de la religion, de l'âge, de la situation matrimoniale ou parentale, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de l'opinion politique, de l'affiliation syndicale ou de l'origine sociale. Les exigences énoncées dans le profil de poste doivent être fondées sur nos valeurs communes. Les processus de sélection sont équitables, fondés sur des critères objectifs et transparents, et prévoient un retour d'information approprié pour tous les candidats, conformément à la coutume et à la législation locales.

Voir aussi : Directive sur la diversité

Travail

Travail des enfants

Le travail des enfants n'est accepté dans aucune des entreprises de Getinge, pas plus que chez nos fournisseurs, revendeurs ou sous-traitants. Nous n'emploierons en aucun cas une personne âgée de moins de 15 ans ou de l'âge minimum légal du pays, s'il est supérieur à 15 ans. Les formations professionnelles ou les programmes d'apprentissage autorisés par le gouvernement qui sont clairement bénéfiques pour les personnes participantes peuvent constituer des exceptions.

Pour les mineurs autorisés, la direction est responsable de la mise en place de conditions de travail, d'horaires et de salaires adaptés à l'âge, dans le respect de la législation locale en vigueur.

Travail forcé

Le travail forcé (y compris la servitude pour dettes, la traite et d'autres formes d'esclavage moderne) n'est accepté dans aucune des entreprises de Getinge. Nous ne nous engageons pas dans le travail forcé et ne le soutenons pas ; les employés sont libres de quitter leur emploi après une période de préavis, comme l'exigent la loi et le contrat.

Liberté d'association et négociation collective

Nous reconnaissons et respectons la liberté de nos employés de former ou d'adhérer à des associations de leur choix concernant les relations entre l'employeur et les employés, et de négocier collectivement. Nous n'acceptons pas de mesures disciplinaires ou discriminatoires à l'encontre des employés qui choisissent d'organiser ou d'adhérer pacifiquement et légalement à

une association. Il est interdit aux employés de recourir à des intimidations de quelque nature que ce soit pour entraver le droit à la liberté d'association ou le droit de ne pas s'organiser d'autres employés.

Dans les situations où le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la loi et les règlements, nous autorisons et respectons d'autres formes de représentation des travailleurs et de négociation collective.

Santé et sécurité au travail (SST)

Getinge doit offrir et maintenir un environnement de travail sûr et sain qui respecte ou dépasse les normes mondiales et la législation nationale. Un lieu de travail sûr et sain ne se limite pas à la prévention des accidents, il implique des aspects de bien-être physique et psychosocial. Nous donnons toujours la priorité aux processus de travail, à la conception des services et aux méthodes de travail qui réduisent l'impact négatif sur l'individu. La sécurité doit toujours être le facteur de décision le plus important.

Conditions d'emploi

Getinge s'efforce d'offrir des conditions de travail conformes aux exigences légales locales et aux conventions collectives. Tous les travailleurs ont le droit d'obtenir un contrat écrit, une lettre d'emploi ou un document d'emploi juridiquement contraignant, dans une langue qu'ils peuvent facilement comprendre, spécifiant les conditions de leur travail.

Voir aussi : Directive sur les droits du travail

Principe d'approbation du gestionnaire de niveau suivant

Pour garantir un traitement juste et équitable à tous nos employés et s'assurer que les décisions bénéficient à Getinge à un niveau plus large, toutes les décisions en matière d'emploi doivent être approuvées par un responsable de niveau supérieur :

- Recrutement - le responsable de niveau supérieur doit confirmer que le poste peut être pourvu.
- Rémunération et avantages - le responsable de niveau supérieur doit confirmer tous les changements ou nouvelles rémunérations et avantages tels que le salaire, les primes, la voiture, les soins de santé, etc.
- Transferts et licenciements - le supérieur hiérarchique doit approuver tous les transferts et licenciements, tels que les réorganisations et les décisions de licenciement.

Pas de népotisme

Le népotisme consiste à favoriser des parents ou des amis personnels en raison de leur relation plutôt que de leurs compétences.

Afin d'éviter de saper la crédibilité de la direction et d'éviter d'influencer négativement un bon environnement de travail dans notre entreprise, les principes suivants doivent être respectés :

- Ne jamais engager d'amis personnels ou de proches parents
- Éviter les rapports directs ou indirects entre les membres de la famille ou le personnel en relation.

Si une situation impliquant un rapport direct ou indirect entre deux employés se présente, des mesures doivent être prises pour réorganiser et déplacer l'un des employés à un poste qui n'implique pas de rapport direct ou indirect à l'autre.

Code de conduite

Intégrité

Tous les employés doivent agir d'une manière qui correspond à leur position dans l'organisation. Il/elle ne doit pas agir d'une manière susceptible de jeter le discrédit sur Getinge. L'employé ne doit pas se livrer personnellement à des activités illégales ou criminelles (pendant ou en dehors des heures de travail). Tous les employés sont tenus de lire et de respecter le code de conduite.

Divulgarion des conflits d'intérêts

Les employés de Getinge ne sont pas autorisés à s'impliquer dans un emploi extérieur/des intérêts commerciaux en conflit, ou en conflit potentiel, avec les activités de Getinge. Par conséquent, il est important que tous les employés de Getinge divulguent par écrit à la société, par l'intermédiaire de leurs supérieurs ou des processus et outils fournis, les détails de tout conflit d'intérêts susceptible d'affecter leur impartialité dans l'exercice de leurs fonctions dès qu'ils deviennent apparents, y compris :

- Tout intérêt, actionnariat ou conflit d'intérêts possible avec une entreprise ou une organisation auprès de laquelle Getinge achète des fournitures, des travaux ou des services, ou par l'intermédiaire de laquelle Getinge se propose de vendre des biens ou des services.
- Tout emploi extérieur ou intérêt commercial en conflit, ou potentiellement en conflit, avec les activités de Getinge.
- Tout intérêt de la famille proche d'un employé qui pourrait entraîner un tel conflit d'intérêts.

Lorsqu'une situation de conflit d'intérêts risque de se présenter pour un employé, celui-ci doit mettre fin au contrat ou à la situation et ne pas tenter d'influencer de quelque manière que ce soit les décisions en la matière.

Voir aussi : Directive sur les conflits d'intérêts

4. Rôles et responsabilités

Tous les employés de Getinge sont individuellement responsables de la lecture, de la compréhension et du respect de cette politique. Il incombe à chaque employé d'agir conformément à la présente politique,

Il incombe à chaque supérieur hiérarchique de veiller à ce que chaque membre de l'équipe ait accès à la présente politique et aux directives, instructions et lignes directrices qui s'y rapportent. Le supérieur hiérarchique est également chargé de veiller à ce que des activités et des contrôles internes pertinents soient mis en place pour prévenir et détecter les pots-de-vin et la corruption.

Le renforcement quotidien, y compris l'information et la formation régulières sur les questions de lutte contre la corruption, ainsi que le suivi de la conformité, font partie de la responsabilité de chaque responsable, avec le soutien du département des ressources humaines.

Les violations de la politique peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

5. Le cadre

Cette politique fait partie du cadre de gouvernance de Getinge, qui comprend les éléments suivants

- Code de conduite, cadre stratégique, politiques approuvées par le conseil d'administration, directives approuvées par le directeur général ou les personnes qui lui sont directement rattachées, ainsi que les instructions locales.
- les décisions prises par le directeur général ou dans le cadre des délégations de pouvoir approuvées par le directeur général
- Le Bureau d'éthique et de conformité est chargé de veiller à ce que la dernière version de cette politique soit publiée et accessible à tous les employés sur GetBasics.
- La présente politique sera réexaminée tous les deux ans ou en fonction des besoins.
- La langue d'origine de la présente politique est l'anglais

6. Infractions à la politique globale - Exprimez-vous

N'hésitez pas à faire part de vos préoccupations. Tout employé de Getinge qui soupçonne des violations de cette politique est tenu de s'exprimer et de soulever le problème auprès de son supérieur hiérarchique, des ressources humaines, du bureau d'éthique et de conformité ou d'utiliser la ligne d'assistance téléphonique de Getinge. La ligne Speak-Up est disponible sur les pages web internes et externes de Getinge.

Chez Getinge, nous n'acceptons aucune forme de représailles à l'encontre d'une personne qui s'exprime, fait part de ses préoccupations ou de ses opinions.

Voir aussi : Directive mondiale "Speak Up" et "Non Retaliation" (en anglais)

7. Orientation et assistance

Si vous avez des questions sur cette politique mondiale, veuillez contacter votre représentant des ressources humaines.

Documents connexes

- ex. instructions - à préciser ou à supprimer
- Code de conduite
- Politique des droits de l'homme
- Politique de durabilité
- Directive sur les conflits d'intérêts
- Directive sur la diversité
- Directive sur les droits du travail
- Lignes directrices sur la rémunération globale et directive sur la gouvernance