

Getinge 全球政策

人才政策

文档所有者	马格努斯伦德巴克
版本	v2
董事会通过	2023 年 4 月 26 日

1. 概括

Getinge 致力于为所有员工提供公平和可持续的工作环境。本政策的目的是确定我们与员工的关系；在内部（确保 Getinge 是一个理想的工作场所）和外部（在业务和其他关系中代表 Getinge 时）反映我们的人权价值观。每位员工都有责任理解并按照本政策的组成部分和期望行事。

2. 范围和目标

本全球政策适用于所有 Getinge 公司、其子公司和联合运营机构（统称为“Getinge”），适用于我们的所有员工和董事，以及在 Getinge 经营场所或在 Getinge 指导下工作的顾问和代理人员（所有在本全球政策中称为“员工”）。

本政策为我们的员工提供了公司价值观和对员工的期望的概述。目标是支持并使各级员工能够按照这些价值观和期望行事。基本指令和说明中提供了进一步的指导。

我们希望所有员工在开展业务时都遵守此政策并始终如一地应用其高标准。

3. 原则

承诺与期望

Getinge 的愿望和责任是为我们的全体员工提供一个可持续的工作环境和公平的就业条件。个人致力于为我们的价值观和行为树立榜样将对 Getinge 和我们的业务产生影响。本政策以联合国全球契约中定义的国际人权标准为指导。

人员政策包括以下主要全球组成部分，适用于所有 Getinge 站点，并涵盖所有 Getinge 员工：

- 人权

- 多样性
- 劳工权利
- 行为守则

当地国家的改编可能包括符合当地法律和习俗的变化。您还可以在我们的可持续发展政策中找到对人员政策的参考。

人权

Getinge 以及我们的员工和员工应尊重和保护国际公认的人权法律和标准，并确保我们不滥用这些人权原则的任何部分。此外，我们期望我们的员工通过尊重、保护和促进人权做出贡献，不仅在工作场所内，而且在工作场所外代表 Getinge 时，包括与客户、分销商、代理商、供应商、供应商和其他第三方的关系这是我们产品供应和业务的一部分。

进一步参见：人权政策

多样性

非歧视与平等就业机会

Getinge 希望所有员工都能根据能力、经验和表现享有平等机会，而不论性别认同、种族、民族、宗教、年龄、婚姻或育儿状况、残疾、性取向、国籍、政治观点、工会隶属关系、社会背景和/或受适用法律保护的其他特征。作为我们致力于打造多元化和包容性工作场所的一部分，我们对歧视、骚扰和欺凌采取零容忍态度。不允许在工作中受害，例如针对个别员工的反复消极行为。所有员工都应以尊重、尊严和礼貌相待。

招聘方式

所有 Getinge 招聘都基于对个人的尊重，无论性别认同、种族、民族、宗教、年龄、婚姻或父母状况、残疾、性取向、国籍、政治观点、工会隶属关系或社会背景如何。职位描述中的要求应基于我们共同的价值观。选择过程应公平，基于客观和透明的标准，并根据当地习俗和法律向所有申请人提供适当的反馈。

进一步了解：多样性指令

劳动

童工

Getinge 的任何业务均不接受童工，我们的供应商、经销商或分包商也不接受童工。在任何情况下，我们都不会雇用任何未满 15 岁或国家法定最低年龄（如果超过 15 岁）的人。政府授权的参与个人明显有益的工作培训或学徒计划可能是例外。

对于经授权的未成年人，管理层有责任根据适用的当地法律提供适合其年龄的工作条件、工作时间和工资。

强制性劳役

Getinge 的任何业务均不接受强迫劳动（包括部门奴役、贩运和其他形式的现代奴役）。我们不从事或支持使用强迫劳动；根据法律和合同的要求，员工可以在通知期后自由离职。

结社自由和集体谈判

我们承认并尊重员工自由组建或加入他们自己选择的有关雇主与员工之间关系的协会，以及集体谈判的自由。我们不接受对选择和平合法地组织或加入协会的员工采取纪律或歧视行为。禁止员工使用任何形式的恐吓来妨碍其他员工的结社自由权或无组织权。

在结社自由和集体谈判的权利受到法律法规限制的情况下，我们允许并尊重其他形式的工人代表和集体谈判。

职业健康与安全 (OHS)

Getinge 应提供并维护符合或超过全球标准和国家法规的安全和良好的工作环境。一个安全健康的工作场所不仅是为了防止事故发生，还涉及身体和社会心理健康两个方面。我们始终优先考虑减少对个人的负面影响的工作流程、服务设计和工作方法。安全必须始终是最重要的决策因素。

雇佣条款

Getinge 致力于提供符合当地法律要求和集体谈判协议的工作条件。所有员工都有权获得书面合同、雇佣信或具有法律约束力的雇佣文件，以他们易于理解的语言书写，并详细说明其工作任务的条款。

进一步参见：劳工权利指令

下一级经理批准原则

为保证我们所有员工的公平和平等待遇，并确保决策在更广泛的层面上使 Getinge 受益，所有关于雇佣事宜的决定都必须得到下一级经理的批准：

- 招聘 - 下一级经理需要确认该职位可以填补
- 薪酬和福利——下一级经理需要确认所有变化或新的薪酬和福利，例如工资、奖金、汽车、医疗保健等。
- 调动和终止——下一级经理需要批准所有调动和终止，例如重组和终止决定。

没有裙带关系

裙带关系是指因为关系而不是能力而偏袒亲戚或私人朋友。

为避免损害管理层的信誉并避免对我们公司的良好工作环境产生负面影响，应遵循以下原则：

- 切勿雇用私人朋友或近亲
- 避免在关系中的亲属或工作人员之间直接或间接报告

如果出现关系中两名员工之间直接或间接报告的情况，应采取措施重组其中一名员工并将其调至不涉及直接或间接向另一名员工报告的职位。

行为守则

正直

所有员工都应以适合其在组织中的职位的方式行事。他/她的行为方式不得损害 Getinge。员工个人不得从事任何违法犯罪活动（工作时间内或工作时间以外）。所有员工都应阅读并遵守行为准则。

利益冲突的披露

Getinge 的员工不得参与与 Getinge 的业务有冲突或潜在冲突的外部雇佣/商业利益。因此，Getinge 的所有员工都必须通过其上司或提供的流程和工具以书面形式向公司披露任何利益冲突的详细信息，这些利益冲突一旦变得明显，可能会影响他们在履行职责时的公正性，包括：

- 与 Getinge 向其采购供应、工程或服务，或 Getinge 计划出售财产或服务的任何公司或组织的任何利益、股权或可能的利益冲突。
- 与 Getinge 的业务有冲突或潜在冲突的任何外部雇佣或商业利益。
- 员工直系亲属的任何利益，可能导致此类利益冲突。

如果员工可能出现利益冲突情况，他/她必须终止合同或情况，并且不得试图以任何方式影响对此事的决定。

进一步参见：利益冲突指令

4. 角色和职责

所有 Getinge 员工均有责任阅读、理解并遵守本政策。每个员工都有责任按照本政策行事，

每位直线经理都有责任确保每位团队成员都能访问本政策和相关指令、说明和指南。直线经理还负责确保相关活动和内部控制到位，以防止和发现贿赂和腐败。

在人力资源部的支持下，日常强化工作，包括反腐败问题的定期信息和培训，以及合规跟进，是每位经理的责任之一。

违反本政策可能导致纪律处分，最严重者包括解雇。

5. 框架

本政策是 Getinge 治理框架的一部分，其中包括：

- 行为准则、战略框架、董事会批准的政策、首席执行官批准的指令或直接向首席执行官报告以及当地指示
- 由 CEO 或 CEO 批准的授权下的其他决定
- 道德与合规办公室负责确保发布本政策的最新版本并提供给 GetBasics 上的所有员工
- 本政策将每隔一年或根据需要进行审查
- 本政策原文为英文

6. 违反全球政策的行为——说出来

不要犹豫，提出问题。任何怀疑违反本政策的 Getinge 员工都应向其直属经理、人力资源部、道德与合规办公室或使用 Getinge 举报热线直言不讳。Speak-Up Line 可在 Getinge 内部和外部网页上找到。

在 Getinge，我们不接受对直言不讳、表达疑虑或意见的人进行任何形式的报复。

进一步了解：全球畅所欲言和禁止报复指令

7. 指导与协助

如果您对本全球政策有任何疑问，请联系您的人力资源代表。

相关文件

- 例如说明——*请说明或删除*
- 行为守则
- 人权政策

- 可持续发展政策
- 利益冲突指令
- 多样性指令
- 劳工权利指令
- 全球奖励指南和治理指令