

Globale Richtlinie von Getinge

People Policy

Dokumenteneigner Magnus Lundbäck

Version v2

Vom Verwaltungsrat verabschiedet 26. April 2023

1. Kurzdarstellung

Getinge setzt sich für ein faires und nachhaltiges Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter ein. Ziel dieser Richtlinie ist es, unsere Position in Bezug auf unsere Mitarbeiter zu definieren und unsere Menschenrechtswerte sowohl intern (um sicherzustellen, dass Getinge ein großartiger Arbeitsplatz ist) als auch extern (bei der Vertretung von Getinge in Geschäfts- und anderen Beziehungen) widerzuspiegeln. Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, die Komponenten und Erwartungen dieser Richtlinie zu verstehen und entsprechend zu handeln.

2. Geltungsbereich und Zielsetzung

Diese globale Richtlinie gilt für alle Getinge-Unternehmen, ihre Tochtergesellschaften und Joint Operations (gemeinsam "Getinge") und gilt für alle unsere Mitarbeiter und Direktoren sowie Berater und Agenturmitarbeiter, die in den Räumlichkeiten von Getinge oder unter der Leitung von Getinge arbeiten (alle in dieser globalen Richtlinie als "Mitarbeiter" bezeichnet).

Diese Richtlinie gibt unseren Mitarbeitern einen Überblick über unsere Unternehmenswerte und Erwartungen in Bezug auf unsere Mitarbeiter. Ziel ist es, Mitarbeiter auf allen Ebenen zu unterstützen und in die Lage zu versetzen, im Einklang mit diesen Werten und Erwartungen zu handeln. Weitere Hinweise finden Sie in den zugrunde liegenden Richtlinien und Anweisungen.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie diese Richtlinie befolgen und ihre hohen Standards bei der Geschäftstätigkeit konsequent anwenden.

3. Grundsätze

Engagement und Erwartungen

Es ist der Wunsch und die Verantwortung von Getinge, ein nachhaltiges Arbeitsumfeld mit fairen Beschäftigungsbedingungen für unsere gesamte Belegschaft zu schaffen. Individuelles Engagement für die Modellierung unserer Werte und Verhaltensweisen wird den Unterschied für Getinge und unser Geschäft ausmachen. Diese Richtlinie orientiert sich an internationalen Menschenrechtsstandards, wie sie im UN Global Compact definiert sind.

Die Personalrichtlinie umfasst die folgenden wichtigen globalen Komponenten, gilt für alle Getinge-Standorte und gilt für alle Getinge-Mitarbeiter:

- Menschenrechte
- Vielfalt
- Arbeitsrechte
- Verhaltenskodex

Lokale Länderanpassungen können Abweichungen enthalten, die den lokalen Gesetzen und Gepflogenheiten entsprechen. Verweise auf die Menschenpolitik finden Sie auch in unserer Nachhaltigkeitspolitik.

Menschenrechte

Getinge und unsere Mitarbeiter und Belegschaft respektieren und schützen international anerkannte Gesetze und Standards für Menschenrechte und bemühen sich sicherzustellen, dass wir keinen Teil dieser Menschenrechtsgrundsätze missbrauchen. Darüber hinaus wird von unseren Mitarbeitern erwartet, dass sie einen Beitrag leisten, indem sie die Menschenrechte respektieren, schützen und fördern, nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch bei der Vertretung von Getinge außerhalb des Arbeitsplatzes, einschließlich in den Beziehungen zu Kunden, Händlern, Vertretern, Lieferanten und anderen Dritten, die Teil unseres Produktangebots und unseres Geschäfts sind.

Siehe weiter: Menschenrechtspolitik

Vielfalt

Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz

Getinge möchte, dass alle Mitarbeiter gleiche Chancen auf der Grundlage von Kompetenz, Erfahrung und Leistung haben, unabhängig von Geschlechtsidentität, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter, Familienstand oder elterlichem Status, Behinderung, sexueller Orientierung, Nationalität, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, sozialem Hintergrund

und/oder anderen durch geltendes Recht geschützten Merkmalen. Als Teil unseres Engagements für einen vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz haben wir null Toleranz gegenüber Diskriminierung, Belästigung und Mobbing. Eine Viktimisierung am Arbeitsplatz, wie z. B. wiederkehrende negative Handlungen gegen einzelne Mitarbeiter, ist nicht zulässig. Alle Mitarbeiter behandeln sich gegenseitig mit Respekt, Würde und gemeinsamer Höflichkeit.

Rekrutierungsansatz

Alle Getinge-Rekrutierungen basieren auf Respekt für den Einzelnen, unabhängig von Geschlechtsidentität, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter, Familienstand oder elterlichem Status, Behinderung, sexueller Orientierung, Nationalität, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder sozialem Hintergrund. Die im Stellenprofil genannten Anforderungen basieren auf unseren gemeinsamen Werten. Die Auswahlverfahren müssen fair sein, auf objektiven und transparenten Kriterien beruhen und eine angemessene Rückmeldung an alle Antragsteller im Einklang mit den örtlichen Gepflogenheiten und Gesetzen umfassen.

Siehe weiter: Diversitätsrichtlinie

Arbeit

Kinderarbeit

Kinderarbeit wird in keinem der Unternehmen von Getinge akzeptiert, noch akzeptieren wir Kinderarbeit bei unseren Lieferanten, Händlern oder Subunternehmern. In keinem Fall beschäftigen wir Personen unter 15 Jahren oder das gesetzliche Mindestalter des Landes, wenn sie älter als 15 Jahre sind. Ausnahmen können behördlich zugelassene Berufsausbildungen oder Ausbildungsprogramme sein, die für die teilnehmenden Personen eindeutig von Vorteil sind.

Für autorisierte Minderjährige ist die Geschäftsleitung dafür verantwortlich, altersgerechte Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Löhne in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Gesetzen bereitzustellen.

Zwangsarbeit

Zwangsarbeit (einschließlich Schuldknechtschaft, Menschenhandel und andere Formen moderner Sklaverei) wird in keinem der Unternehmen von Getinge akzeptiert. Wir beschäftigen uns nicht mit oder unterstützen den Einsatz von Zwangsarbeit; es steht den Mitarbeitern frei, ihr Arbeitsverhältnis nach einer Kündigungsfrist zu kündigen, wie dies gesetzlich und vertraglich vorgeschrieben ist.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir anerkennen und respektieren die Freiheit unserer Mitarbeiter, in Bezug auf die Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeitern Vereinigungen ihrer Wahl zu bilden oder ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen. Wir akzeptieren keine disziplinarischen oder

diskriminierenden Maßnahmen gegen Mitarbeiter, die sich dafür entscheiden, sich friedlich und rechtmäßig zu organisieren oder einer Vereinigung beizutreten. Mitarbeitern ist es untersagt, Einschüchterungen jeglicher Art zu verwenden, um das Recht anderer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Unorganisiertheit zu behindern.

In Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen durch Gesetze und Vorschriften eingeschränkt ist, erlauben und respektieren wir andere Formen der Arbeitnehmervertretung und Tarifverhandlungen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Getinge muss ein sicheres und solides Arbeitsumfeld bieten und aufrechterhalten, das den globalen Standards und den nationalen Rechtsvorschriften entspricht oder diese übertrifft. Bei einem sicheren und gesunden Arbeitsplatz geht es nicht nur darum, Unfälle zu verhindern, sondern auch um körperliche und psychosoziale Aspekte des Wohlbefindens. Wir priorisieren immer Arbeitsprozesse, Service-Design und Arbeitsmethoden, die die negativen Auswirkungen auf den Einzelnen reduzieren. Sicherheit muss immer der wichtigste Faktor bei Entscheidungen sein.

Beschäftigungsbedingungen

Getinge ist bestrebt, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den lokalen gesetzlichen Anforderungen und Tarifverträgen entsprechen. Alle Mitarbeiter haben das Recht auf schriftliche Verträge, Arbeitsschreiben oder rechtsverbindliche Arbeitsunterlagen in einer Sprache, die sie leicht verstehen können und in der die Bedingungen ihres Arbeitsauftrags angegeben sind.

Siehe weiter: Richtlinie über Arbeitnehmerrechte

Next Level Manager-Genehmigungsprinzip

Um eine faire und gleiche Behandlung aller unserer Mitarbeiter zu gewährleisten und sicherzustellen, dass Entscheidungen Getinge auf einer breiteren Ebene zugute kommen, müssen alle Entscheidungen in Beschäftigungsfragen von einem Vorgesetzten der nächsten Ebene genehmigt werden:

- Rekrutierung – der nächsthöhere Manager muss bestätigen, dass die Position besetzt werden kann
- Vergütung und Leistungen – der Manager der nächsten Stufe muss alle Änderungen oder neuen Vergütungen und Leistungen wie Gehalt, Bonus, Auto, Gesundheitswesen usw. bestätigen.
- Transfers und Kündigungen – der Manager der nächsten Ebene muss alle Transfers und Kündigungen wie Reorganisationen und Kündigungsentscheidungen genehmigen.

Keine Vetternwirtschaft

Vetternwirtschaft bedeutet, Verwandte oder persönliche Freunde eher wegen der Beziehung als wegen ihrer Fähigkeiten zu bevorzugen.

Um die Glaubwürdigkeit des Managements nicht zu untergraben und ein gutes Arbeitsumfeld in unserem Unternehmen nicht negativ zu beeinflussen, sollten folgende Grundsätze beachtet werden:

- Stellen Sie niemals persönliche Freunde oder enge Verwandte ein
- Vermeiden Sie direkte oder indirekte Berichterstattung zwischen Verwandten oder Mitarbeitern in einer Beziehung

Sollte eine Situation eintreten, die eine direkte oder indirekte Berichterstattung zwischen zwei Mitarbeitern in einer Beziehung beinhaltet, sollten Maßnahmen ergriffen werden, um einen der Mitarbeiter neu zu organisieren und in eine Position zu versetzen, die keine direkte oder indirekte Berichterstattung an den anderen beinhaltet.

Verhaltenskodex

Integrität

Alle Mitarbeiter müssen in einer Weise handeln, die ihrer Position in der Organisation angemessen ist. Er/sie darf nicht in einer Weise handeln, die Getinge in Verruf bringen könnte. Ein Mitarbeiter darf persönlich nicht an illegalen oder kriminellen Aktivitäten (innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit) beteiligt sein. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie den Verhaltenskodex lesen und befolgen.

Offenlegung von Interessenkonflikten

Den Mitarbeitern von Getinge ist es nicht gestattet, sich an externen Beschäftigungs-/Geschäftsinteressen in Konflikt oder in potenziellem Konflikt mit den Geschäften von Getinge zu beteiligen. Daher ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter von Getinge dem Unternehmen schriftlich über ihre Vorgesetzten oder über bereitgestellte Prozesse und Tools Einzelheiten zu Interessenkonflikten offenlegen, die ihre Unparteilichkeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben beeinträchtigen könnten, sobald sich herausstellt, einschließlich:

- Jegliche Interessen, Beteiligungen oder mögliche Interessenkonflikte mit Unternehmen oder Organisationen, von denen Getinge Lieferungen, Arbeiten oder Dienstleistungen kauft oder über die Getinge Immobilien oder Dienstleistungen verkaufen möchte.
- Alle externen Beschäftigungs- oder Geschäftsinteressen, die mit dem Geschäft von Getinge in Konflikt stehen oder möglicherweise in Konflikt stehen.

- Jedes Interesse der unmittelbaren Familie eines Mitarbeiters, das zu einem solchen Interessenkonflikt führen könnte.

Wenn für einen Mitarbeiter ein Interessenkonflikt entstehen könnte, muss er den Vertrag oder die Situation beenden und darf in keiner Weise versuchen, Entscheidungen in der Angelegenheit zu beeinflussen.

Siehe weiter: Richtlinie zu Interessenkonflikten

4. Rollen und Verantwortlichkeiten

Alle Mitarbeiter von Getinge sind individuell dafür verantwortlich, diese Richtlinie zu lesen, zu verstehen und einzuhalten. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie zu handeln,

Jeder Vorgesetzte ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass jedes Teammitglied Zugang zu dieser Richtlinie und den damit verbundenen Richtlinien, Anweisungen und Richtlinien hat. Der Vorgesetzte ist auch dafür verantwortlich, dass relevante Aktivitäten und interne Kontrollen vorhanden sind, um Bestechung und Korruption zu verhindern und aufzudecken.

Die tägliche Verstärkung, einschließlich regelmäßiger Informationen und Schulungen zu Fragen der Korruptionsbekämpfung sowie Compliance-Follow-up, gehört mit Unterstützung der Personalabteilung zur Verantwortung jedes Managers.

Verstöße gegen die Richtlinie können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

5. Rahmenbedingungen

Diese Richtlinie ist Teil des Governance Frameworks von Getinge, das Folgendes umfasst:

- Verhaltenskodex, strategischer Rahmen, vom Vorstand genehmigte Richtlinien, vom CEO genehmigte Richtlinien oder direkte Berichte an den CEO sowie lokale Anweisungen
- Entscheidungen, die vom CEO oder anderweitig im Rahmen der vom CEO genehmigten Befugnisübertragungen getroffen wurden
- Das Ethik- und Compliance-Büro ist dafür verantwortlich, dass die neueste Version dieser Richtlinie veröffentlicht und allen Mitarbeitern auf GetBasics zur Verfügung gestellt wird
- Diese Richtlinie wird alle zwei Jahre oder bei Bedarf überprüft
- Die Originalsprache dieser Richtlinie ist Englisch

6. Verstöße gegen die globale Richtlinie – Speak Up

Zögern Sie nicht, Bedenken zu äußern. Von jedem Getinge-Mitarbeiter, der Verstöße gegen diese Richtlinie vermutet, wird erwartet, dass er sich zu Wort meldet und das Problem seinem Vorgesetzten, Human Resources, dem Ethik- und Compliance-Büro oder der Getinge Speak-Up Line vorlegt. Die Speak-Up Line ist auf Getinge internen und externen Webseiten verfügbar.

Bei Getinge akzeptieren wir keine Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden, der sich äußert, Bedenken äußert oder Meinungen äußert.

Siehe weiter: Global Speak Up and Non Retaliation Directive (Globale Richtlinie über Äußerung und Nichtvergeltung)

7. Beratung und Unterstützung

Wenn Sie Fragen zu dieser globalen Richtlinie haben, wenden Sie sich bitte an Ihren HR-Vertreter.

Zugehörige Dokumente

- z. B. Anweisungen – *bitte angeben oder löschen*
- Verhaltenskodex
- Menschenrechtspolitik
- Sustainability Policy
- Richtlinie über Interessenkonflikte
- Diversitätsrichtlinie
- Richtlinie über Arbeitnehmerrechte
- Globale Vergütungsrichtlinien und Governance-Richtlinie