

Getinge グローバルポリシー

ピープルポリシー

ドキュメントオーナー

マグヌス・ルンドベック

バージョン

v2

取締役会にて採択される

2023 年 4 月 26 日

1. 概要

ゲティンゲは、すべての従業員に対して公正で持続可能な労働環境を提供することを約束します。このポリシーの目的は、従業員に関する当社の立場を明確にすることであり、社内（ゲティンゲが素晴らしい職場であることを確認する）および社外（ビジネスやその他の関係においてゲティンゲを代表するとき）の両方で当社の人権価値観を反映することです。本ポリシーの構成要素と期待事項を理解し、それに沿って行動することは、すべてのコワーカーに課せられた責任です。

2. 範囲と目的

このグローバルポリシーは、すべてのゲティンゲ社、その子会社および共同事業（共同で「ゲティンゲ」）に対して有効であり、当社のすべての従業員および取締役、ならびにゲティンゲの敷地内またはゲティンゲの指示の下で働くコンサルタントおよび代理店職員（このグローバルポリシーではすべて「従業員」と呼ぶ）に適用されます。

このポリシーは、当社の従業員に対して、当社の価値観と従業員に関連する期待の概要を提供するものです。その目的は、あらゆるレベルの従業員がこれらの価値観と期待に沿った行動をとることを支援し、可能にすることです。さらなるガイダンスは、基礎となるディレクティブとインストラクションに記載されています。

私たちは、すべての従業員がこのポリシーに従い、ビジネスを行う際に一貫してその高い基準を適用することを期待しています。

3. プリンシプル

コミットメントと期待

全従業員に対して公正な雇用条件で持続可能な労働環境を提供することは、ゲティンゲの願いであり責任です。私たちの価値観と行動を模範とする個人のコミットメントが、ゲティンゲと私たちのビジネスにとっての違いを生むのです。本方針は、国連グローバル・コンパクトで定義されている国際的な人権基準を指針としています。

People Policy は、以下のような世界的な主要要素を含み、すべての Getinge の拠点に適用され、すべての Getinge 従業員を対象としています：

- ヒューマンライツ
- 多様性
- 労働者の権利
- 行動規範

現地国の適応には、現地の法律や習慣に準拠したバリエーションが含まれる場合があります。また、「サステナビリティ・ポリシー」の中にも「People Policy」の記載があります。

ヒューマンライツ

ゲティンゲとその従業員および労働者は、国際的に認められた人権に関する法律と基準を尊重し、保護し、これらの人権原則のいかなる部分も乱用しないように努めなければならない。さらに、従業員には、職場内だけでなく、顧客、販売店、代理店、ベンダー、サプライヤー、その他当社の製品提供や事業の一部を構成する第三者との関係など、職場外でゲティンゲを代表する際にも、人権の尊重、保護、促進による貢献が求められます。

さらに見る人権方針

多様性

差別のない、雇用機会均等を実現するために

ゲティンゲは、性自認、人種、民族、宗教、年齢、配偶者や親の有無、障害、性的指向、国籍、政治的意見、組合への所属、社会的背景、および/または適用法で保護されているその他の特性にかかわらず、能力、経験、実績に基づいてすべての従業員に平等な機会を提供したいと考えています。多様で包括的な職場を持つというコミットメントの一環として、私たちは差別、ハラスメント、いじめに対してゼロトレランスを掲げています。従業員個人に対してネガティブな行為を繰り返すなど、職場における被害者意識を持つことは許されません。すべての従業員は、敬意、尊厳、共通の礼儀をもって互いに接しなければならない。

採用の考え方

ゲティンゲの採用は、性自認、人種、民族、宗教、年齢、結婚や親の有無、障害、性的指向、国籍、政治的意見、組合への所属、社会的背景にかかわらず、個人の尊重を基本としています。職務経歴書に記載された要求は、私たちの共通の価値観に基づくものであること。選考プロセスは、客観的かつ透明性の高い基準に基づく公正なものであり、現地の慣習や法律に従って、すべての応募者に対する適切なフィードバックを含むものとする。

さらに見るダイバーシティ指令

労働

児童労働

児童労働は、ゲティンゲのどの事業においても、また、仕入先、販売店、下請け業者においても、受け入れていません。いかなる場合も、15歳未満、または15歳を超える場合はその国の法定最低年齢未満の者を雇用しません。参加する個人にとって明らかに有益である政府公認の職業訓練または見習いプログラムは、例外となる場合があります。

権限を与えられた未成年者に対しては、適用される現地の法律に従って、年齢に応じた労働条件、労働時間、賃金を提供する責任が経営者にあります。

強制労働

ゲティンゲのどの事業においても、強制労働（義務的な束縛、人身売買、その他の形態の現代奴隷制を含む）は認められません。私たちは、強制労働に関与したり、その使用を支援したりしません。従業員は、法律や契約で定められた予告期間を経て、自由に退職することができます。

結社と団体交渉の自由

私たちは、従業員が、使用者と従業員との関係に関する自らの選択により団体を結成または加入し、団体交渉を行う自由を認め、尊重します。私たちは、平和的かつ合法的に団体を組織し、または団体に参加することを選択した従業員に対する懲戒処分や差別的な措置を認めません。従業員は、他の従業員の結社の自由や未組織の権利を妨害するために、いかなる種類の威嚇も行うことを禁じられています。

結社の自由と団体交渉の権利が法律や規制によって制限されている状況では、他の形態の労働者の代表と団体交渉を認め、尊重します。

労働安全衛生(OHS)

ゲティンゲは、グローバルスタンダードと各国の法令を満たす、または上回る安全で健全な労働環境を提供し、維持するものとし、安全で健康的な職場とは、単に事故を防ぐだけでなく、身体的・心理社会的なウェルビーイングの側面を含むものです。常に個人への悪影響を軽減する作業工程、サービス設計、働き方を優先しています。安全性は常に最も重要な判断材料でなければなりません。

雇用条件

ゲティンゲは、現地の法的要件や団体協約に準拠した労働条件の提供を目指します。すべての従業員は、自分が理解しやすい言語で、仕事の割り当て条件を明記した契約書、雇用通知書、または雇用に関する法的拘束力のある文書を持つ権利があります。

さらに見る労働者権利指令

ネクストレベル・マネージャー承認原則

すべての従業員に対して公平で平等な待遇を保証し、意思決定がより広いレベルでゲティンゲに利益をもたらすようにするため、雇用に関するすべての決定は、次のレベルのマネージャーの承認を得る必要があります：

- 採用 - 次のレベルのマネージャーは、ポジションを満たすことができるかどうかを確認する必要があります。
- 報酬と手当 - 給与、賞与、車、健康管理など、すべての報酬と手当の変更または新設を、次のレベルのマネージャーが確認する必要があります。
- 異動と解雇 - 組織改編や解雇の決定など、すべての異動と解雇を次のレベルのマネージャーが承認する必要があります。

ネポティズムの禁止

ネポティズムとは、能力よりも関係性を重視して親族や個人的な友人を優遇することを意味します。

経営者の信頼性を損なわず、社内の良好な職場環境に悪影響を与えないために、以下の原則を遵守する必要があります：

- 個人的な友人や近親者を採用しない
- 親族間、関係者間の直接・間接の報告は避ける

関係する2人の従業員の間で直接または間接的な報告を伴う状況が発生した場合、従業員の一方を再編成し、他方への直接または間接的な報告を伴わない役職に移動する措置を講じる必要がある。

行動規範

誠実さ

すべての社員は、組織における自らの地位にふさわしい行動をとらなければならない。また、ゲティンゲの信用を失墜させるような行為をしてはならない。従業員は、自ら違法行為や犯罪行為に関与してはならない（勤務時間内外を問わない）。すべての従業員は、この「行動規範」を読み、遵守することが求められます。

利益相反行為の開示

ゲティンゲの社員は、ゲティンゲの事業と対立する、あるいは対立する可能性のある外部の雇用・事業利益に関与することはできません。したがって、ゲティンゲの全従業員は、職務を遂行する上で公平性に影響を及ぼす可能性のある利益相反の詳細について、それが明らかになった時点で、上司や提供されたプロセスやツールを通じて、会社に文書で開示することが重要です：

- ゲティンゲが供給品、作品、サービスを購入する、またはゲティンゲが財産やサービスの販売を提案する会社や組織との利害関係、株式保有、または利害の対立の可能性がある場合。
- ゲティンゲの事業と対立する、または対立する可能性のある外部の雇用や事業利益。
- 従業員の近親者の利益で、そのような利益相反をもたらす可能性があるもの。

従業員に利益相反状況が発生する可能性がある場合、従業員はその契約や状況を中止しなければならず、いかなる形でもその問題に関する意思決定に影響を及ぼそうとしない。

さらに見る利益相反指令

4. 役割と責任

ゲティンゲの全社員は、本ポリシーを読み、理解し、遵守する責任を個別に負っています。各従業員は、本ポリシーに則って行動する責任を負います、

各ラインマネージャーは、各チームメンバーが本ポリシーおよび関連する指令、指示、ガイドラインにアクセスできるようにする責任があります。また、ラインマネージャーは、贈収賄や汚職を防止・検出するために、関連する活動や内部統制が整備されていることを確認する責任もあります。

腐敗防止に関する定期的な情報提供や研修、コンプライアンスのフォローアップなど、日常的な強化は、人事部のサポートのもと、すべてのマネージャーの責任の一部となっています。

本ポリシーに違反した場合、解雇を含む懲戒処分を受ける可能性があります。

5. フレームワーク

このポリシーは、ゲティンゲのガバナンスフレームワークの一部であり、以下のようなものがあります：

- 行動規範、戦略的枠組み、取締役会が承認した方針、CEO または CEO の直属の部下が承認した指令、および現地での指示。
- CEO が承認した「権限の委譲」に基づき、CEO が行った決定、またはその他の決定
- 倫理・コンプライアンス室は、本ポリシーの最新版が GetBasics に掲載され、全従業員が利用できるようにする責任を負います
- 本ポリシーは、隔年または必要に応じて見直されます。
- 本ポリシーの原語は英語です。

6. グローバルポリシーに反する行為 – Speak Up

遠慮せずに悩みを打ち明けてください。本ポリシーの違反が疑われるゲティンゲ社の社員は、ラインマネージャー、人事部、倫理・コンプライアンスオフィス、またはゲティンゲ・スピークアップ・ラインに問題を報告し、提起することが期待されます。スピークアップ・ラインは、Getinge の社内外のウェブページで利用できます。

ゲティンゲでは、声を上げ、懸念や意見を表明した人に対する報復は、いかなる形でも認めません。

さらに見るグローバルスピークアップと報復禁止指令

7. ガイダンスとアシスト

本グローバルポリシーについてご質問がある場合は、人事担当者にお問い合わせください。

関連資料

- *例：指示 – 指定または削除してください。*
- 行動規範
- 人権方針
- サステナビリティ方針
- 利益相反に関する指令
- ダイバーシティ指令
- 労働権指令

- グローバル・リワード・ガイドラインとガバナンスの方向性