



Pol-0503

Politica sui diritti del lavoro





Sommario

1. Scopo	2
2. Responsabilità	2
3. Il nostro scopo	2
4. Goldmann FACT of LIFE	3
5. Obblighi vincolanti (obblighi di conformità)	3
6. Diritti del lavoro	3
7. Conformità con i diritti del lavoro	4
8. I 17 SDG – Obiettivi dello sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals)	5
9. Audit	6
10. Approvazione e firma	6

1. Scopo

Lo scopo del nostro Codice di Condotta (CdC) per i diritti del lavoro è quello di descrivere le basi di Goldmann per garantire costantemente un ambiente di lavoro buono, stimolante e sicuro per tutti.

2. Responsabilità

Il top management è responsabile di garantire che le politiche del CdC siano conosciute e rispettate in tutta l'organizzazione e presso i partner esterni con cui collaboriamo (Fornitori e Distributori - di seguito i "Partner"). Il top management ha anche la responsabilità di prendere provvedimenti se noi o i nostri Partner non rispettano le nostre politiche di CdC.

3. Il nostro scopo

Goldmann – Time to Care

Con il marchio Goldmann puntiamo a migliorare le procedure operative e gli ambienti di lavoro nei settori della salute e dell'assistenza, dove movimento, sollevamento, posizionamento, mobilitazione e riabilitazione sono aspetti prioritari.

Inoltre, lo sviluppo di un modulo di addestramento per la riabilitazione precoce attraverso l'addestramento alla mobilitazione e alla deambulazione contribuisce ad aumentare la salute e il benessere e a migliorare l'ambiente di lavoro del personale sanitario.

Stepless – Access for All

Con il marchio Stepless forniamo accessibilità. I prodotti Stepless consentono alle persone con difficoltà di deambulazione, alle persone in carrozzina e ad altre persone che dipendono da un movimento su ruote di accedere in modo più semplice e dignitoso al mondo che hanno di fronte.



4. Goldmann FACT of LIFE

I nostri valori aziendali sono fondamentali e riflettono l'intera cultura aziendale. Pertanto, è fondamentale avere un chiaro collegamento tra i valori e le nostre politiche e processi.

Goldmann FACT of life:

Flexibility (Flessibilità)

Sappiamo che ciò che può essere giusto oggi può essere sbagliato domani. Non abbiamo brevettato la verità, pertanto ci comportiamo di conseguenza.

Ambitions (Ambizioni)

Stabiliamo obiettivi ambiziosi e condivisi e ci impegniamo a migliorare continuamente.

Competenza (Competence)

Parliamo con cognizione di causa. Le competenze e le conoscenze di ciascuno costituiscono la nostra forza condivisa.

Affidabilità

Facciamo in modo che le persone si fidino di noi, avendo fiducia l'una dell'altra.

I valori di Goldmann rappresentano sia la nostra bussola etica che le nostre aspettative, per il modo in cui noi, come dipendenti di Goldmann, agiamo individualmente e come organizzazione.

5. Obblighi vincolanti (obblighi di conformità)

- Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite
- Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali
- Patto globale delle Nazioni Unite - Diritto del lavoro
 - Principio 3: Le imprese devono sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva
 - Principio 4: favorire l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligato; e
 - Principio 5: favorire l'effettiva abolizione del lavoro minorile; e
 - Principio 6: eliminare le discriminazioni in materia di impiego e occupazione
- Legislation applicable in the countries in which we or our partners operate.

6. Diritti del lavoro

Sulla base degli obiettivi fondamentali di Goldmann "Time to Care" (Più tempo per l'assistenza) e "Access for All" (Accesso per tutti), lavoriamo continuamente per migliorare l'ambiente di lavoro e la sicurezza dei nostri clienti. Con la nostra tecnologia assistenziale per le persone con capacità ridotte e gli strumenti di lavoro per chi assiste e cura, contribuiamo a creare condizioni (di lavoro) dignitose.

Ci impegniamo costantemente per garantire un ambiente di lavoro sano ai nostri dipendenti e per creare un lavoro stimolante e soddisfacente per tutti i nostri dipendenti.

L'ambizione del Gruppo Goldmann è quella di garantire a tutti la libertà di lavorare, prendere decisioni e agire per raggiungere gli obiettivi aziendali comuni. Il raggiungimento di questo obiettivo avviene:



- I. garantendo che i nostri prodotti contribuiscano al miglioramento dell'ambiente di lavoro nei luoghi in cui vengono utilizzati
- II. garantendo e rispettando la libertà di associazione per tutti
- III. non accettando il lavoro forzato e il lavoro minorile
- IV. garantendo un ambiente di lavoro piacevole, sicuro e stimolante, senza discriminazioni per tutti, indipendentemente da genere, etnia, religione o orientamento sessuale
- V. tramite accordi sulle condizioni di lavoro e di associazione, garantendo il rispetto della legislazione applicabile e dei contratti collettivi stipulati
- VI. Faremo sì che gli standard di Goldmann garantiscano buone condizioni di lavoro e di benessere per tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro sede

Tutte le filiali del gruppo Goldmann devono rispettare da questa politica e richiediamo che i nostri partner di cooperazione (Fornitori e Distributori) facciano altrettanto.

Tutti i dipendenti di Goldmann sono tenuti a informare immediatamente il management se vengono a conoscenza di qualsiasi violazione dei diritti del lavoro umani all'interno dell'organizzazione o presso i nostri partner di cooperazione.

Questo avviene tenendo conto delle risorse economiche e tecnologiche a nostra disposizione e dei nostri obiettivi finanziari generali per l'azienda e sulla base dei nostri valori fondamentali.

7. Conformità con i diritti del lavoro

La cultura e i valori dell'azienda sostengono la politica, compreso il rispetto e la credibilità nei confronti dell'individuo e di noi come azienda.

L'obiettivo del Gruppo Goldmann è quello di essere un luogo di lavoro interessante con dipendenti motivati, in cui lo sviluppo delle loro competenze e la soddisfazione sul lavoro costituiscono la base principale per lo sviluppo dell'azienda. Sviluppiamo e gestiamo un'azienda orientata ai risultati, con un ambiente di lavoro positivo e stimolante, incentrato sulla coltivazione della cultura aziendale.

Per garantire la **Credibilità** tra la nostra politica e ciò che facciamo nella pratica, abbiamo documentato processi e procedure che supportano le nostre politiche e attività

***Rif. I - III:** Garantiamo la nostra politica sulla libertà di associazione, sul lavoro forzato e sul lavoro minorile attraverso*

- Contratti di lavoro per tutti
- Dati anagrafici per tutti i dipendenti
- Panoramica degli accordi locali e collettivi applicabili
- Comunicazione e formazione

***Rif. IV:** Ci impegniamo costantemente per garantire un ambiente di lavoro valido, sicuro e stimolante, senza discriminazioni tramite un*

- dialogo continuo tra manager e dipendenti e attraverso un colloquio annuale
- ambiente di lavoro comitati
- processi di selezione
- comunicazione e formazione (Goldmann Academy, on-boarding, formazione interna)



Rif. V: *Garantiamo il rispetto della legislazione applicabile, dei contratti collettivi stipulati e degli accordi locali:*

- Facendo riferimento nei nostri contratti alla legislazione, ai contratti collettivi e agli accordi locali stipulati
- Garantendo la comunicazione degli accordi ai rispettivi gruppi di dipendenti, che provvederanno alla somministrazione in base ad essi.
- I dipartimenti Finanza e Risorse Umane sono responsabili dell'aggiornamento sulla legislazione applicabile e su quella nuova all'interno dell'area.
- Nelle filiali di Guldmann, il management locale è responsabile dell'adempimento degli obblighi nazionali vincolanti nel Paese in cui opera.

Rif. VI: *Garantiamo buone condizioni di lavoro e di benessere tramite*

- Sviluppo e ottimizzazione continua delle nostre strutture (come il rinnovo della mensa e degli spogliatoi e dei bagni presso il nostro stabilimento in Ucraina). Ampliamenti delle strutture per gli uffici di R&S e strutture per spogliatoi e bagni).

I valori e le aspettative di Guldmann nei confronti dei nostri manager in quanto portatori di cultura vengono discussi in occasione delle assunzioni. In relazione all'assunzione di manager, viene utilizzato il "profilo del manager Guldmann". Descrive i valori, la cultura, l'approccio e le aspettative che Guldmann ha nei confronti di un manager.

Nell'ambito dell'on-boarding, tutti i nuovi dipendenti vengono messi a conoscenza dei nostri valori e della nostra cultura, delle nostre aspettative e delle nostre politiche, e viene detto loro a chi rivolgersi per eventuali suggerimenti (manager, risorse umane o rappresentanti dei comitati locali per l'ambiente di lavoro).

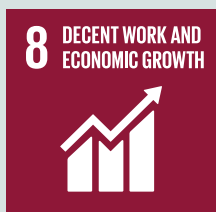
Verrà implementato un sistema di segnalazione (whistle-blower) interno (nel 2023).

I diritti del lavoro sono comunicati internamente e ai nostri partner di cooperazione. La politica viene comunicata ai clienti su richiesta.

Per garantire la conformità alle politiche di Guldmann in materia di CdC presso i nostri partner di cooperazione, abbiamo implementato un sistema documentato per la gestione e l'audit dei nostri partner di cooperazione.

8. I 17 SDG – Obiettivi dello sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals)

La politica di Guldmann in materia di diritti del lavoro e le attività di continuo supporto hanno in particolare l'SDG n. 8 per lo sviluppo sostenibile.



Obiettivo 8 Promuovere una crescita economica sostenuta, inclusiva e sostenibile, una piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti

- Implementazione della Guldmann Academy:
 - Garantire l'aumento del livello e del completamento della formazione per i dipendenti di tutta l'organizzazione
 - Formazione dei distributori
 - seminari per i clienti

La nostra missione è creare Accesso per tutti ("Access for All" e "Più tempo per l'assistenza" ("Time to Care"))



9. Audit

In Guldmann abbiamo sviluppato un sistema di audit documentato. Abbiamo fatto questo, per assicurare la conformità tra il nostro sistema di gestione, i requisiti interni e i nostri obblighi vincolanti e per determinare se i nostri sistemi e processi correlati sono stati efficacemente implementati e mantenuti.

Il sistema di audit copre tutte le parti del nostro sistema di gestione ed è supportato da un team di auditor formati e competenti che verificano regolarmente parti selezionate del sistema.

Il sistema di audit comprende anche l'audit sistematico dei nostri Partner. Gli audit di questi ultimi sono stabiliti sulla base di un'analisi del rischio dei Paesi in cui operano i nostri partner e in cui è probabile che vengano violate le nostre politiche del CdC.

10. Approvazione e firma

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'C' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

Carsten Guldmann
Amministratore delegato