



Pol-0503 Politique en matière de droits du travail

Vers. 2 – 2025-10-31

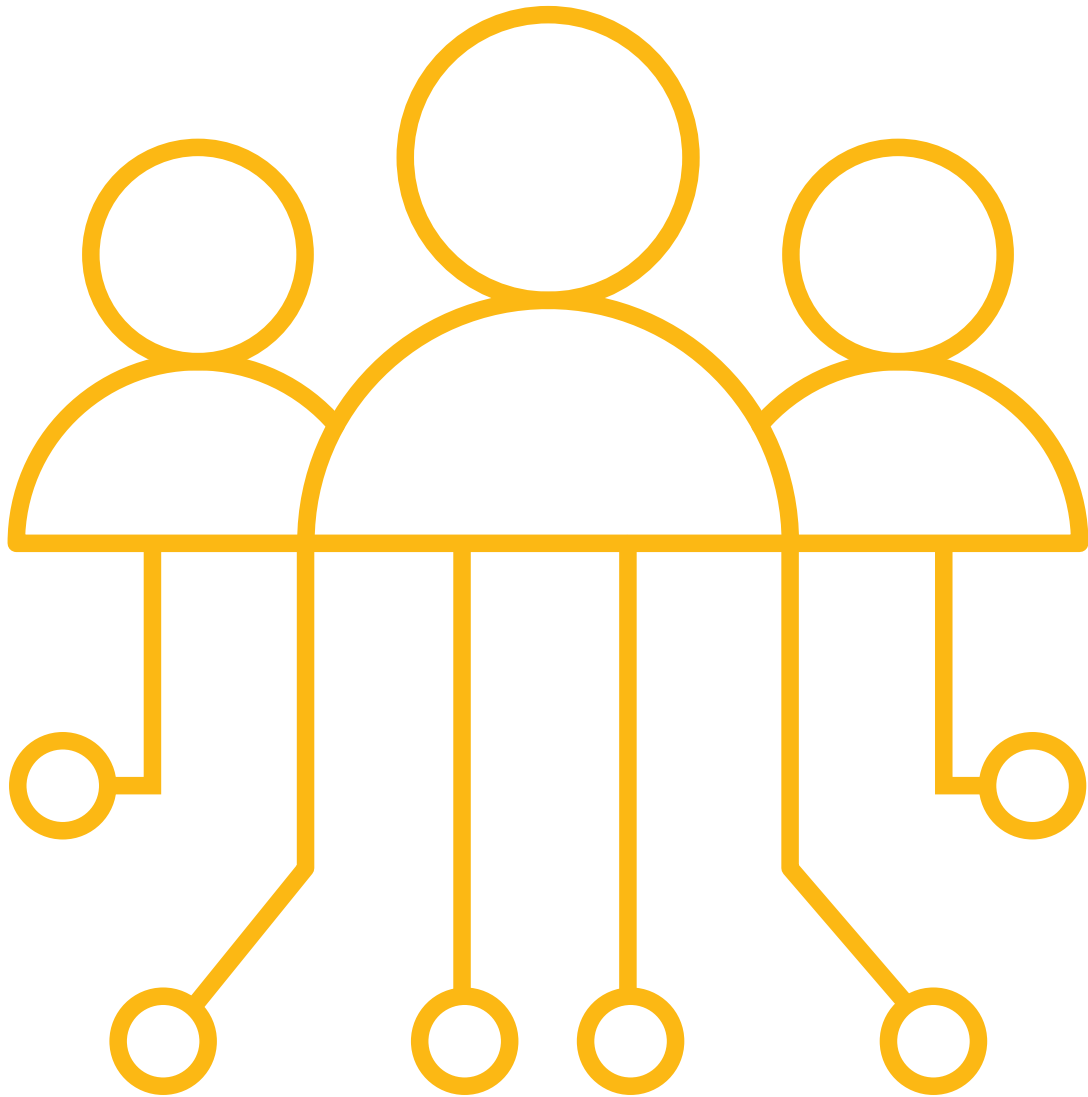




Table des matières

1. Objectif	2
2. Responsabilité	2
3. Notre objectif	2
4. FACTEURS de VIE Guldmann	3
5. Obligations contraignantes (obligations de conformité)	3
6. Politique en matière de droits du travail	3
7. Conformité avec la politique en matière de droits du travail	4
8. Les 17 ODD – Objectifs. de développement. durable.	6
9. Audit	6
10. Approbation et signature	6

1. Objectif

L'objectif de notre code de conduite («Cdc») en matière de droits du travail est de décrire la base sur laquelle Guldmann s'appuie pour garantir en permanence un environnement de travail de qualité, stimulant et sûr pour tous.

2. Responsabilité

La direction générale est chargée de veiller à ce que les politiques du Cdc soient connues et respectées dans l'ensemble de l'organisation et des partenaires externes avec lesquels nous collaborons (fournisseurs et distributeurs, dénommés «partenaires»). La direction générale est également chargée de prendre des mesures si nous ou nos Partenaires ne respectons pas nos politiques Cdc.

3. Notre objectif

Guldmann – « Time to care »

Sous la marque Guldmann, notre objectif principal est d'améliorer l'environnement et les procédures de travail dans les établissements de soins de santé, là où le transfert, le levage et le positionnement, mais aussi la mobilisation et la rééducation, sont des préoccupations majeures.

En outre, notre développement d'un Trainer Module destiné à la réhabilitation précoce par la mobilisation et l'entraînement à la marche contribue à l'amélioration de la santé et du bien-être ainsi qu'à l'amélioration de l'environnement de travail du personnel de santé.

Stepless – L'accessibilité pour tous

Sous la marque Stepless, nous proposons des solutions d'accessibilité. Les produits Stepless permettent aux personnes ayant des difficultés à marcher, aux utilisateurs de fauteuils roulants et à d'autres personnes dépendantes des déplacements en fauteuil roulant d'accéder plus facilement et plus dignement au monde qui les entoure.



4. FACTEURS de VIE Guldmann

Nos valeurs d'entreprise sont fondamentales et reflètent la culture de toute l'entreprise. Il est donc essentiel d'établir un lien clair entre les valeurs et nos politiques et processus.

FACTEURS de vie Guldmann :

Flexibilité

Nous savons que ce qui peut être juste aujourd'hui peut très bien être faux demain. Nous n'avons pas le monopole de la vérité et agissons en conséquence.

Ambitions

Nous fixons des objectifs élevés et partagés – et nous nous efforçons de nous améliorer en permanence.

Compétences

Nous savons de quoi nous parlons. Les compétences et les connaissances de chaque individu constituent notre force commune.

Fiabilité

Nous faisons tout pour que les gens nous fassent confiance, en se faisant confiance les uns les autres

Les valeurs de Guldmann déterminent notre boussole éthique et nos attentes quant à la manière dont nous, en tant qu'employés de Guldmann, agissons individuellement et en tant qu'organisation.

5. Obligations contraignantes (obligations de conformité)

- Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies
- Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales
- Pacte mondial des Nations unies - Droits du travail
 - Principe 3 : Les entreprises sont invitées à défendre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective ; et
 - Principe 4 : Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ; et
 - Principe 5 : Soutenir l'abolition effective du travail des enfants ; et
 - Principe 6 : Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession
- Législation applicable dans les pays dans lesquels nous ou nos partenaires exerçons nos activités.

6. Politique en matière de droits du travail

Sur la base de l'objectif fondamental de Guldmann, Time to Care et Access for All, nous travaillons en permanence à l'amélioration de l'environnement de travail et de la sécurité de nos clients. Grâce à notre technologie de bien-être pour les personnes à capacité réduite et à nos outils de travail pour ceux qui aident et soignent, nous contribuons à créer des conditions (de travail) décentes.

Nous nous efforçons constamment de garantir un environnement de travail sain à nos employés et de leur offrir un travail stimulant et satisfaisant.



Notre **ambition**, au sein du groupe Guldmann, est de garantir à chaque collaborateur la liberté d'agir et de contribuer activement à nos objectifs communs. Cela est soutenu par

- I. L'assurance que nos produits contribuent à améliorer l'environnement de travail sur les lieux où ils sont utilisés
- II. L'assurance et le respect de la liberté d'association pour tous
- III. Nous n'acceptons pas le travail forcé et le travail des enfants
- IV. L'assurance d'un environnement de travail de qualité, sûr et motivant, sans discrimination pour tous, indépendamment du sexe, de la race, de la religion et de genre
- V. A travers un accord sur les conditions de travail et d'association, nous veillons à ce que nous nous conformions à la législation applicable et aux conventions collectives conclues entre
- VI. Nous avons des normes Guldmann qui garantissent de bonnes conditions de travail et de bien-être pour tous les employés, quel que soit leur lieu de travail.

Toutes les filiales du groupe Guldmann sont couvertes par la politique susmentionnée et nous attendons de nos partenaires (fournisseurs et distributeurs) qu'ils respectent cette politique.

Tous les employés de Guldmann sont tenus d'informer immédiatement la direction s'ils soupçonnent ou ont connaissance d'une violation de la politique des droits du travail en interne, au sein de l'organisation ou chez nos partenaires.

Ceci en tenant compte des ressources économiques et technologiques à notre disposition et de nos objectifs financiers généraux pour l'entreprise et en se basant sur nos valeurs fondamentales.

7. Conformité avec la politique en matière de droits du travail

La culture et les valeurs de l'entreprise soutiennent la politique, y compris le respect et la crédibilité de l'individu et de l'entreprise.

Au sein du groupe Guldmann, notre objectif est d'être un lieu de travail attrayant avec des employés engagés, où le développement de leurs compétences et leur satisfaction au travail constituent une base essentielle pour le développement de l'entreprise. Nous développons et dirigeons une entreprise orientée vers les résultats, avec un environnement de travail agréable et stimulant, axé sur le développement de la culture de l'entreprise.

Pour garantir la **fiabilité** entre notre politique et ce que nous faisons dans la pratique, nous avons documenté les processus et les procédures qui soutiennent nos politiques et nos activités

Re. I – III: *Nous garantissons notre politique en matière de liberté d'association, de travail forcé et de travail des enfants à travers*

- un dialogue permanent entre le responsable et les employés et par le biais d'un entretien annuel
- les comités de l'environnement de travail
- les processus de recrutement
- la communication et la formation (Guldmann Academy, intégration, formation interne)



Re. IV: *Nous nous efforçons constamment de garantir un environnement de travail de qualité, sûr et stimulant, sans discrimination, par*

- un dialogue permanent entre le responsable et les employés et par le biais d'un entretien annuel
- les comités de l'environnement de travail
- les processus de recrutement
- la communication et la formation (Guldmann Academy, intégration, formation interne)

Re V: *Nous veillons au respect de la législation applicable, des conventions collectives conclues et des accords locaux en*

- faisant référence dans nos contrats à la législation, aux conventions collectives et aux accords locaux conclus
- assurant la communication des accords aux groupes d'employés respectifs qui assureront l'administration conformément à ces accords.
- Les services financiers et les ressources humaines sont chargés de se tenir au courant de la législation applicable et de la nouvelle législation dans le domaine concerné.
- Dans les filiales de Guldmann, la direction locale est chargée de veiller au respect des obligations nationales contraignantes dans le pays où elle opère

Re. VI: *Nous veillons à garantir à nos collaborateurs des conditions de travail sûres, confortables et propices au bien-être.*

Nos actions incluent :

- La modernisation continue de nos infrastructures, avec notamment la rénovation de la cantine, des vestiaires et des salles de bain sur notre site de production en Ukraine.
- L'agrandissement des espaces de travail, comprenant la création de bureaux supplémentaires pour la R&D ainsi que de nouveaux vestiaires et installations sanitaires.

Les valeurs et les attentes de Guldmann à l'égard de ses responsables en tant que porteurs de culture sont discutées dans le cadre du recrutement. En ce qui concerne l'emploi des cadres, nous utilisons le «profil de cadre Guldmann». Il décrit les valeurs, la culture, l'approche et les attentes de Guldmann à l'égard d'un responsable.

Dans le cadre de l'intégration, tous les nouveaux employés sont informés de nos valeurs et de notre culture, de nos attentes et de nos politiques, et reçoivent des instructions sur les personnes à contacter pour toute question (responsables, RH ou représentants des comités locaux sur l'environnement de travail).

Un système de notification a été mis en place.

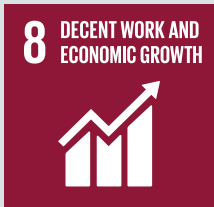
Les droits du travail sont communiqués en interne et à nos partenaires. Cette politique est communiquée aux clients qui en font la demande.

Pour garantir le respect des politiques du Cdc de Guldmann chez nos partenaires, nous avons mis en place un système documenté de gestion et d'audit de nos partenaires.



8. Les 17 ODD – Objectifs de développement durable

La politique de Guldmann en matière de droits du travail et les activités d'amélioration continue soutiennent en particulier l'ODD n° 8 pour le développement durable.



Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

- Création de la Guldmann Academy :
 - veiller à ce que le niveau et l'achèvement de la formation des employés dans l'ensemble de l'organisation soient améliorés
 - formation des distributeurs
 - séminaires pour les clients

Notre mission est de créer un audit de l' Access for All et Time to Care

9. Audit

Chez Guldmann, nous avons développé un système d'audit documenté. Nous l'avons fait pour assurer la conformité entre notre système de gestion, les exigences internes et nos obligations contraignantes et pour déterminer si nos systèmes et processus connexes ont été mis en œuvre et maintenus de manière efficace.

Le système d'audit couvre toutes les parties de notre système de gestion et est renforcé par une équipe d'auditeurs formés et compétents qui vérifient des parties sélectionnées du système régulièrement.

Le système d'audit comprend également un audit systématique de nos Partenaires. Les audits de ces derniers sont établis sur la base d'une analyse des risques des pays dans lesquels nos partenaires opèrent et où des violations de nos politiques de Cdc sont susceptibles de se produire.

10. Approbation et signature

A handwritten signature in black ink, appearing to be "CG", written over a horizontal line.

Carsten Guldmann
Président directeur général