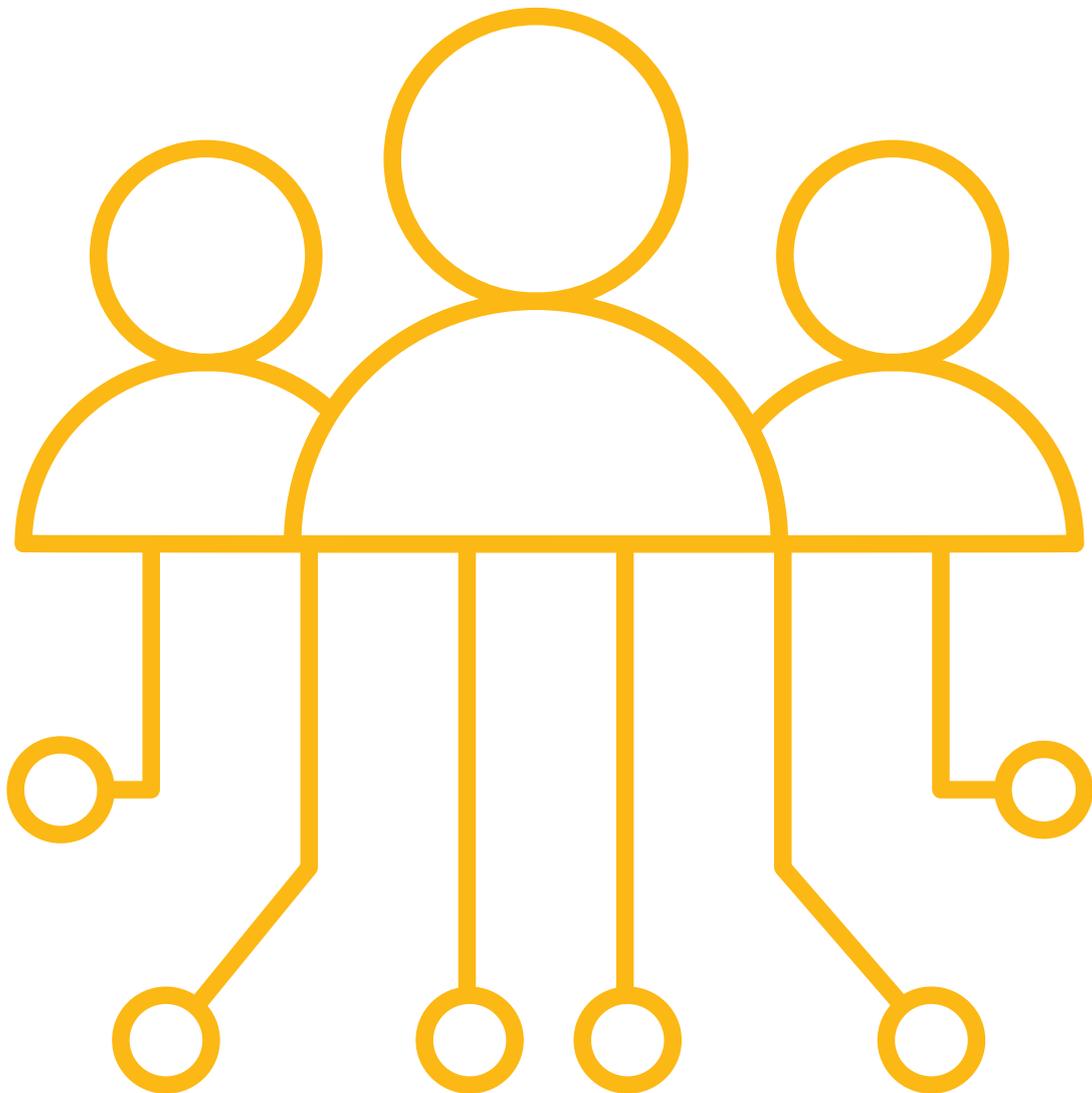




# Pol-0503 Arbeitsrecht

---





## Inhalt

1. Zweck	2
2. Zuständigkeiten und Verantwortung	2
3. Unsere Zielsetzung	2
4. Goldmann FACT of LIFE	2
5. Verbindliche Verpflichtungen (Compliance-Verpflichtungen)	3
6. Arbeitsrecht-Richtlinie	3
7. Erfüllung der Arbeitsrecht-Richtlinie	4
8. Die 17 Ziele der nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG)	6
9. Audit	6
10. Genehmigung und Unterschrift	6

### 1. Zweck

Zweck des Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) für Arbeitsrecht ist es, die Grundlage für eine durchgehende Gewährleistung guter, inspirierender und sicherer Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen und zu erläutern.

### 2. Zuständigkeiten und Verantwortung

Die Geschäftsführung gewährleistet, dass die CoC-Richtlinien im gesamten Unternehmen und bei allen unseren externen Partnern (Zulieferer und Vertriebspartner) bekannt sind und befolgt werden. Die Geschäftsführung ist weiterhin für die zu ergreifenden Maßnahmen zuständig, die wir ergreifen, wenn wir oder ein Partner gegen die Richtlinien des Verhaltenskodex verstößt.

### 3. Unsere Zielsetzung

#### **Goldmann – Zeit für die Pflege**

Unter dem Markennamen Goldmann konzentrieren wir uns darauf, Arbeitsvorgänge und die Arbeitsumgebung im Gesundheits- und Pflegebereich überall dort zu verbessern, wo das Heben, Transportieren und Umlagern sowie die Mobilisierung und Rehabilitation zu den Hauptanliegen gehören.

Dazu kommt die Entwicklung unseres Trainer-Moduls mit Mobilisierung und Gehtraining für die frühe Phase der Rehabilitation. Es trägt zu mehr Gesundheit und Wohlbefinden bei und verbessert die Arbeitsumgebung des Personals im Gesundheitswesen.

#### **Stepless – Barrierefreiheit für alle**

Unter dem Markenzeichen Stepless bieten wir Zugänglichkeit an. Stepless-Produkte bieten Menschen mit Gehbehinderungen, Rollstuhlnutzern und anderen auf Räder angewiesenen Menschen einen einfacheren, würdevolleren Zugang zu der Welt, in der sie sich bewegen.

### 4. Goldmann FACT of LIFE

Unsere Unternehmenswerte sind die Grundlage der gesamten Unternehmenskultur. Deshalb ist der klare Bezug zwischen diesen Werten sowie unseren Richtlinien und Verfahren von grundlegender Bedeutung.



Guldmanns FACT of Life:

**Flexibilität**

Wir wissen, dass alles, was heute richtig sein mag, morgen schon falsch sein kann. Wir haben kein Patent auf die Wahrheit – und handeln dementsprechend.

**Unser Bestreben**

Wir setzen uns hohe gemeinsame Ziele – und streben nach kontinuierlicher Verbesserung.

**Kompetenz**

Wir wissen, wovon wir sprechen. In den Fähigkeiten und Kenntnissen eines jedes Einzelnen liegt unsere gemeinsame Stärke.

**Vertrauenswürdigkeit**

Wir stellen sicher, dass andere uns vertrauen, indem wir uns gegenseitig vertrauen.

Die Werte Guldmanns bilden den Rahmen für unsere ethische Orientierung und bestimmen unsere Erwartungen an uns selbst. Sie geben die Art und Weise vor, wie wir individuell als Mitarbeiter Guldmanns und gemeinsam als Unternehmen handeln.

---

## 5. Verbindliche Verpflichtungen (Compliance-Verpflichtungen)

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- UN Global Compact – Arbeitsnormen
  - Prinzip Nr. 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren;
  - Prinzip Nr. 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten;
  - Prinzip Nr. 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten und
  - Prinzip Nr. 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
- Die anwendbare Gesetzgebung der Länder, in denen unsere Partner tätig sind.

---

## 6. Arbeitsrecht-Richtlinie

Auf der Grundlage des grundlegenden Vorsätze des Unternehmens – Zeit für Pflege und Barrierefreiheit für alle – arbeiten wir für unsere Kunden kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitsumgebung und Erhöhung der Sicherheit. Wir tragen mit unserer Fürsorgetechnologie für Menschen mit eingeschränkten Fähigkeiten und unseren Arbeitsmitteln für die helfenden und pflegenden Personen zu würdigen Arbeits- und Lebensbedingungen bei.

Wir bemühen uns kontinuierlich um die Schaffung einer gesunden Arbeitsumgebung für alle unsere Mitarbeiter und wir wollen ihre Arbeit inspirierend und befriedigend gestalten.

Unsere **Ambition** bei der Guldmann-Gruppe ist, dass jeder frei arbeiten, entscheiden und handeln kann, stets mit Blick auf das Erreichen der gemeinsamen geschäftlichen Zielsetzungen. Das wird unterstützt durch folgende Vor- und Grundsätze:



Das wird unterstützt durch folgende Vor- und Grundsätze:

- I. Wir gewährleisten, dass unsere Produkte dort zu einer Verbesserung der Arbeitsumgebung beitragen, wo sie eingesetzt werden.
- II. Wir gewährleisten und respektieren die Versammlungsfreiheit aller.
- III. Wir akzeptieren keine Zwangs- oder Kinderarbeit.
- IV. Wir gewährleisten für alle eine gute, sichere und inspirierende Arbeitsumgebung ohne Diskrimination, ohne Ansehen von Geschlecht, ethnischer Abstammung, Religion und sexueller Orientierung.
- V. Wir gewährleisten anhand unserer Arbeitsverträge und Regelungen zur Versammlungsfreiheit die Einhaltung der anwendbaren geltenden Gesetzgebung und der bestehenden Tarifvereinbarungen.
- VI. Die bei Guldmann geltenden Standards gewährleisten gute und sichere Arbeitsbedingungen für alle Angestellten, unabhängig von ihrem Arbeitsplatz und -ort.

Alle Filialen und Töchter der Guldmann-Gruppe unterliegen dieser Richtlinie und wir erwarten von unseren Partnern (Zulieferer und Vertriebspartner), dass sie sich deren Grundsätze zu eigen machen.

Alle Mitarbeiter Guldmanns sind verpflichtet, die Geschäftsführung unverzüglich von internen Verstößen gegen das Arbeitsrecht oder solchen unserer Partner in Kenntnis zu setzen, wenn ihnen solche bekannt werden.

Die Richtlinie basiert auf unseren Grundwerten und sie berücksichtigt alle uns zur Verfügung stehenden, wirtschaftlichen und technologischen Ressourcen und unsere Unternehmensziele.

---

## 7. Erfüllung der Arbeitsrecht-Richtlinie

Die Unternehmenskultur und unsere Werte sind die Grundlage dieser Richtlinie. Die Glaubwürdigkeit jedes einzelnen Mitarbeiters und die unsere als Unternehmen ist dabei ein zentrales Element.

Die Guldmann-Gruppe möchte ein attraktiver Arbeitgeber sein, der sich für seine Angestellten einsetzt. Wir sehen in der Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Steigerung ihrer Zufriedenheit bei der Arbeit die entscheidende Grundlage für die geschäftliche Entwicklung des Unternehmens. Wir entwickeln und betreiben ein ergebnisorientiertes Unternehmen mit einer guten und inspirierenden Arbeitsumgebung. Das Kultivieren der Unternehmenskultur ist eines unserer Hauptanliegen.

Besonders wichtig ist uns dabei unsere **Vertrauenswürdigkeit** – dass also unser Handeln mit unserer Richtlinie im Einklang steht. Dazu haben wir Prozesse und Verfahren eingerichtet, welche die Wechselwirkungen zwischen unseren Richtlinien und unseren Aktivitäten dokumentieren.

*Re. I – III: Wir gewährleisten mit unserer Richtlinie die Versammlungsfreiheit sowie den Ausschluss jeglicher Zwangs- und Kinderarbeit. Das beruht auf Folgendem:*

- Arbeitsverträge oder feste Anstellung für alle
- Lückenlose Verwaltung der Daten zu allen Angestellten
- Überblick über alle jeweils vor Ort anwendbaren Gesetze und Tarifvereinbarungen.
- Kommunikation und Schulungen



**Re. IV:** *Wir streben kontinuierlich danach, eine gute, sichere und inspirierende Arbeitsumgebung zu schaffen. Dazu dienen:*

- Ein fortlaufender Dialog zwischen Vorgesetzten und Angestellten anhand jährlicher Besprechungen.
- Komitees zur Gestaltung des Arbeitsumfelds
- Die Anwerbungs-Prozesse
- Kommunikation und Schulungen (Guldmann Academy, Einarbeitung, interne Schulungen)

**Re V:** *Wir gewährleisten die Erfüllung der anwendbaren Gesetzgebung, Tarifverträge und lokalen Vereinbarungen folgendermaßen:*

- Wir verweisen in unseren Arbeitsverträgen auf die anwendbaren Gesetze und Tarifverträge sowie auf die lokal bestehenden Vereinbarungen.
- Wir gewährleisten, dass alle Vereinbarungen denjenigen Angestellten gegenüber klar kommuniziert werden, welche die jeweiligen Vereinbarungen in ihrer Verwaltungstätigkeit berücksichtigen müssen.
- Finanz- und Personalabteilung sind dafür zuständig, stets auf dem aktuellen Stand hinsichtlich neuer Gesetzgebung in diesem Bereich zu sein.
- Die örtliche Geschäftsführung der Guldmann-Tochtergesellschaften ist jeweils dafür verantwortlich, die nationalen gesetzlichen Verpflichtungen im jeweiligen Land zu erfüllen.

**Re. VI:** *Auf folgende Art und Weise gewährleisten wir gute Arbeitsbedingungen und Betreuung:*

- Kontinuierliche Weiterentwicklung und Optimierung unserer Standorte (etwa durch die Modernisierung von Kantinen und der Waschräume in unserem Produktionsstandort in der Ukraine. Erweiterung der F&E-Einrichtungen und Umgestaltung der Umkleide- und Wachräume).

Guldmanns Werte und unsere Erwartungen an unsere Führungskräfte als Träger der Unternehmenskultur werden im Rahmen der Einstellungsgespräche klar zur Sprache gebracht. Im Zusammenhang mit dem Anwerben von Führungskräften kommt unser „Guldmann-Manager-Profil“ zur Anwendung. Es erläutert die Werte und Unternehmenskultur von Guldmann und es erklärt unsere Erwartungen an unsere Führungskräfte.

Im Zuge des Einstellungsverfahrens werden allen unseren Angestellten unsere Werte und Unternehmenskultur bewusst gemacht und sie werden über unsere Erwartungen und Richtlinien informiert. Für jegliche Art von Beiträgen ihrerseits werden die neuen Mitarbeiter über die korrekten Ansprechpartner informiert (Vorgesetzte, Personalabteilung oder Vertreter der lokalen Komitees für das Arbeitsumfeld).

Es besteht ein internes Whistleblower-Verfahren für das anonyme Melden von Verstößen (Einführung 2023).

Arbeitsrechte werden intern sowie gegenüber unseren Kooperationspartnern kommuniziert. Die Richtlinie wird auch den Kunden auf Wunsch zur Verfügung gestellt.

Zur Gewährleistung der Erfüllung von Guldmanns CoC-Richtlinien durch unsere Kooperationspartner haben wir ein dokumentiertes System für die Verwaltung und Überprüfung der Compliance unserer Partner eingerichtet.



## 8. Die 17 Ziele der nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG)

Guldmanns Arbeitsrecht-Richtlinie und die fortlaufenden Verbesserungsaktivitäten stehen im Wesentlichen im Dienst von Nachhaltigkeitsziel SDG Nr. 8 für eine nachhaltige Entwicklung.



**Ziel 8:** Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

- Einrichtung der Guldmann Academy:
  - Gewährleisten vollständiger Schulungen auf hohem Niveau für alle Angestellten des Unternehmens
  - Schulungen für Vertriebspartner
  - Seminare für Kunden

Unsere Mission ist Barrierefreiheit für alle und Zeit für Pflege

## 9. Audit

Wir haben bei Guldmann ein dokumentiertes Audit-System entwickelt. Damit möchten wir die gewährleisten, dass unser Managementsystem die internen Anforderungen und unsere obligatorischen Verpflichtungen erfüllt und beides aufeinander abgestimmt ist, und wir wollen herausfinden, ob die entsprechenden Systeme und Prozesse effektiv implementiert sind und gepflegt werden.

Das Audit-System deckt alle Aspekte unseres Managementsystems ab und dahinter steht ein Team geschulter und kompetenter Prüfer, die regelmäßig und gezielt ausgewählte Bereiche des Systems überprüfen.

Das Audit-System umfasst auch regelmäßige Überprüfungen unserer Partner. Die Audits dieser Partner werden gemäß unserer Risikoanalysen zu den Ländern geplant, in denen sie tätig sind und in denen Verstöße gegen unsere CoC-Richtlinie wahrscheinlicher sind.

## 10. Genehmigung und Unterschrift

A handwritten signature in black ink, appearing to be "CG".

Carsten Guldmann  
Chief Executive Officer