

Leitfaden zur Personalpolitik der Roche-Gruppe





Die Unternehmensgrundsätze von Roche basieren auf unserer Überzeugung, dass der Erfolg unseres Unternehmens vom Talent und der Leistung engagierter Mitarbeitender abhängt. Mit Einführung des vorliegenden Leitfadens verpflichtet sich Roche zu den darin und im Verhaltenskodex festgelegten Beschäftigungspraktiken. Sie definieren die Erwartungen von Roche an alle aktuellen und künftigen Mitarbeitenden.

Wir wollen erreichen, dass unsere Mitarbeitenden stolz auf ihr Unternehmen sind. Dazu bieten wir ihnen ein innovatives, ethisches, wachstumsorientiertes und anspruchsvolles Arbeitsumfeld. Dafür erwarten wir, dass jede und jeder Einzelne einen Beitrag zur Gesamtentwicklung des Unternehmens leistet und am Unternehmenserfolg teilhat.

Roche will den gegenseitigen Respekt, das wechselseitige Vertrauen und die Integrität ihrer Mitarbeitenden fördern. Wir sind der Überzeugung, dass jeder Mitarbeitende vom Einstellungsprozess bis zum Unternehmensaustritt bei Roche das Recht auf eine faire, zuvorkommende und respektvolle Behandlung hat. Roche gewährleistet durch entsprechende Massnahmen, dass die Rechte der Mitarbeitenden im Unternehmen geschützt werden.

Roche unterstützt und respektiert die Menschenrechte im Rahmen der bestehenden Einflussmöglichkeiten (näheres dazu im Dokument „Roche Position on Respecting Human Rights“). Wir beachten die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, in denen die UN-Rahmenordnung „Schutz, Achtung und Abhilfe“ von Prof. John Ruggie umgesetzt ist. Darüber hinaus befolgen wir den internationalen Standard ISO 26000 mit Empfehlungen zur sozialen Verantwortung und unterstützen folgende Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation: Beseitigung von Zwangs- und Pflichtarbeit (Konventionen 29 und 105), Abschaffung der Kinderarbeit (Konventionen 138 und 182), Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Konventionen 100 und 111) sowie Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (Konventionen 87 und 98).

Die im vorliegenden Leitfaden zur Personalpolitik dargelegten Grundsätze schaffen einen einheitlichen Mindeststandard für sämtliche Roche-Gesellschaften und deren Mitarbeitende.

Rekrutierung, Beförderung und Talententwicklung

Wir rekrutieren und befördern Mitarbeitende aufgrund ihres Leistungspotenzials und ihrer Eignung für die zu besetzende Position.

Wir honorieren den individuellen Wertbeitrag, den jeder Mitarbeitende für das Unternehmen leistet. Durch den Einsatz entsprechender Massnahmen fördert Roche einen effektiven und effizienten Wissensaustausch innerhalb und zwischen den Arbeitsteams.

Roche ermutigt die Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Unser Performance-Management-Prozess fördert den Austausch von zeitnahe, objektivem Feedback und sieht regelmässige Gespräche über die Möglichkeiten der Weiterentwicklung des Mitarbeitenden vor. Wir bieten unseren Mitarbeitenden laufend Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in Form von entsprechenden formalen Programmen, Coaching- und Mentorensystemen sowie durch den Einsatz im Tagesgeschäft. Jeder Standort legt seine eigene Schulungspolitik fest, die sich nach den lokalen Anforderungen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen richtet. In einigen Bereichen unterhält Roche auch globale Schulungsprogramme, wie beispielsweise zum Thema Mitarbeiterführung oder Führung im Allgemeinen.

Kommunikation

Informationsaustausch und offene Kommunikation sind aus unserer Sicht wichtige Voraussetzungen, um unsere Ziele zu erreichen. Alle Mitarbeitenden haben das Recht und werden durch unsere Kultur des offenen Dialogs dazu ermutigt, aktiv mit Vorgesetzten und Kollegen zu kommunizieren. Weitere wichtige Elemente unserer Feedback- und leistungsorientierten Kultur sind die Zwei-Weg-Kommunikation, das Coaching und der Feedbackaustausch auf regelmässiger Basis.

Vergütung

Die Vergütung unserer Mitarbeitenden orientiert sich am jeweiligen lokalen Wettbewerbsumfeld und ist zum einen von den individuellen Fähigkeiten, Leistungen und Erfahrungen der Mitarbeitenden und zum anderen vom Unternehmenserfolg abhängig. Die von Roche gewährten Zusatzleistungen orientieren sich an den jeweiligen lokalen Marktgepflogenheiten. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden verschiedene Leistungen, um Erkrankungen und Verletzungen während der Arbeit vorzubeugen, und unterstützen sie im Rahmen des lokalen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts und der lokalen Marktgepflogenheiten dabei, finanzielle Rücklagen für den Ruhestand zu bilden.





Vielfalt und Inklusion

Vielfalt und Inklusion geniessen bei Roche höchste Priorität. Nur so können wir die besten Ideen entwickeln und wirklich innovative Lösungen finden.

Vielfalt bezieht sich auf «die Mischung» von Menschen: Dabei beachtet man ein breites Spektrum an sichtbaren und unsichtbaren Unterschieden, die zwischen Menschen bestehen. Dazu zählen beispielsweise Werte, Überzeugungen, körperliche Unterschiede, ethnische Herkunft, Alter, Geschlecht, Erfahrungen, Denkweisen, Hintergründe, Vorlieben oder Verhaltensweisen.

Inklusion heisst, «die Mischung optimal zu nutzen»: Hier geht es darum, durch proaktives Verhalten ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden aktiv einbezogen werden, einen fairen und respektvollen Umgang erfahren und den gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen erhalten. Die Mitarbeitenden können sich frei entfalten und gleichzeitig uneingeschränkt zum Erfolg der Organisation beitragen.

Das sich rasch verändernde Marktumfeld verlangt von uns neue Ansätze, wie wir unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken können. Die besten Lösungen entstehen dadurch, dass wir unterschiedliche Blickwinkel einnehmen, harte Fragen stellen bzw. beantworten und den Status Quo laufend in Frage stellen, um mit kleinen Ideen eine grosse Innovationskraft zu entwickeln. Wenn es uns gelingt, ein wirklich vielfältiges, integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, stärkt uns dies unmittelbar in unserem Leitbild: «Doing now what patients need next».

Diskriminierungsverbot

Roche duldet keine Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Geschlecht, Rasse, Alter, Hautfarbe, Religion, Familienstand, sexueller Ausrichtung, Herkunft, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung oder sonstiger Merkmale, die in den Tätigkeitsgebieten von Roche durch geltende Gesetze oder Bestimmungen geschützt werden.

Belästigungsverbot

Roche duldet keine geistigen, körperlichen oder sexuellen Belästigungen, die das Recht der Mitarbeitenden auf Würde und Respekt am Arbeitsplatz verletzen. Wenn es dennoch zu einer Belästigung kommt, hat der zuständige Vorgesetzte dafür zu sorgen, dass die Belästigung unterlassen wird, und veranlasst die im Einzelfall angemessenen Schritte. Die Mitarbeitenden sind dazu angehalten, potenzielle Belästigungen unverzüglich ihrem Vorgesetzten, der lokalen Personalabteilung oder dem lokalen Compliance Officer zu melden.

Zwangs- und Kinderarbeit

Roche ist gegen alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit. Auch die Beschäftigung von Kindern ist für Roche unakzeptabel, es sei denn, dass das Wohl der Kinder durch entsprechende Vorkehrungen gewährleistet ist und alle geltenden Gesetze eingehalten werden.

Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Roche engagiert sich für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden sowie Dritter, auf die sich die Unternehmensaktivitäten auswirken könnten. Gleichzeitig müssen die Mitarbeitenden alle bei Roche geltenden Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzbestimmungen einhalten.

Vereinigungsfreiheit

Roche respektiert das Recht aller Mitarbeitenden, einer gesetzlich anerkannten Arbeitnehmerorganisation beizutreten und verpflichtet sich dazu, alle Rechtsvorschriften in Bezug auf Arbeitnehmervertretungen einzuhalten. Wir sind bestrebt, mit allen Vertretungsorganen fortlaufend einen offenen Dialog zu führen und vertrauensvolle Beziehungen zu pflegen, die auf gegenseitigem Vertrauen basiert. Bei wichtigen Projekten, welche die Interessen der Mitarbeitenden betreffen, gehen wir bei Bedarf aktiv auf Arbeitnehmervertretungen zu. Ein Beispiel hierfür ist das Roche Europa Forum für grenzüberschreitende Aktivitäten in Europa. In allen Fällen sind wir bestrebt, für betroffene Mitarbeitende eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden.

Erwartungen des Arbeitgebers

Alle Mitarbeitenden haben die Unternehmenswerte und -grundsätze von Roche zu respektieren und als Botschafter die Marke Roche zu vertreten. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie sich für Roche einsetzen, sich ethisch und gesetzeskonform verhalten und ihre Kollegen vertrauensvoll und respektvoll behandeln.

Des Weiteren erwarten wir von unseren Mitarbeitenden, dass sie die Verpflichtung von Roche zur Nachhaltigkeit in ihrem Arbeitsalltag aktiv leben, sämtliche Tätigkeiten für Roche ehrlich und integer ausführen und durch eine professionelle Arbeitshaltung den Ruf des Unternehmens stärken. Vertrauliche Informationen sind sorgfältig und pflichtgemäß zu behandeln und dabei sind die Interessen von Roche zu wahren.

Ferner erwarten wir von unseren Mitarbeitenden, dass sie um Hilfe bitten oder Anweisungen einholen, wenn ihnen bestimmte gesetzliche Vorgaben oder Anforderungen der guten Geschäftspraktiken unklar sind. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, jegliche Hilfe anzufordern, die sie zur ordnungsgemässen Einhaltung des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe benötigen. Wir legen ihnen die Nutzung der bestehenden Meldesystemen nahe, um potenzielle Verstösse gegen den Kodex zu kommunizieren, die sie in gutem Glauben vermuten. Neben den lokalen und regionalen Meldemöglichkeiten steht den Roche-Mitarbeitenden auch die Roche Group Code of Conduct Help & Advice Line (RoCoCHAL) zur Verfügung. Die Roche SpeakUp Line zur Meldung von Compliance-Bedenken bietet einen unabhängigen weltweiten Internet- und Telefondienst, über den die Mitarbeitenden ihre Verdachtsfälle anonym und vertraulich melden können.

Unsere sieben Verpflichtungen für Führungskräfte setzen klare Erwartungen und verdeutlichen unsere Führungsverprechen an unsere Mitarbeitenden. Roche erwartet, dass jede Roche-Führungskraft diesen Verpflichtungen Tag für Tag unabhängig von ihrem Arbeitsbereich und ihrer Stellung im Unternehmen nachkommt:
Ich bin der festen Überzeugung, dass jeder Mitarbeitende bei Roche eine hervorragende Führungskraft verdient. Ich bemühe mich jeden Tag, mit gutem Beispiel zu führen und unsere Werte Integrität, Mut und Leidenschaft vorzuleben. Dies bedeutet:

1. Ich zeige ehrliches Interesse für Menschen.
2. Ich höre aufmerksam zu, sage die Wahrheit und erkläre «das Warum».
3. Ich übertrage Befugnisse und vertraue darauf, dass die Menschen gut entscheiden.
4. Ich entdecke und entwickle das Potenzial meiner Mitarbeitenden.
5. Ich strebe nach vorzüglicher Leistung und herausragenden Ergebnissen.
6. Ich setze Prioritäten und vereinfache die Arbeit.
7. Ich gratuliere denjenigen, die ihre Arbeit gut erledigt haben.



Input und Feedback der Mitarbeitenden

Wir fördern ein Umfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden darin bestärkt fühlen, ihre Ideen und Meinungen zu äussern. Die Meinung unserer Mitarbeitenden ist uns so wichtig, dass wir zudem regelmässig Feedback einholen.

Implementation

Der vorliegende Leitfaden zur Personalpolitik wird an sämtlichen Standorten von Roche implementiert. Er soll als Fundament dienen, auf das alle Personalprozesse aufbauen und an dem sie gemessen werden. Gleichzeitig erwartet Roche von allen Mitarbeitenden, dass sie sich entsprechend den Vorgaben dieses Leitfadens verhalten. Wenn ein Mitarbeitender einen Verstoß gegen den Leitfaden zur Personalpolitik vermutet, hat er diesen Verdacht unverzüglich seinem Vorgesetzten oder Ansprechpartner in der Personalabteilung zu melden. Der zuständige Vorgesetzte muss die notwendigen Schritte unternehmen, um jeglichen Verstoß gegen einen Grundsatz dieses Regelwerks zu unterbinden. Kein Mitarbeitender, der einen Verstoß meldet oder die Anwendung dieses Regelwerks einfordert, wird auf irgend eine Weise benachteiligt werden.

Jede Roche-Gesellschaft muss selbständig dafür sorgen, die vorliegenden Grundsätze der Personalpolitik korrekt in ihre lokalen Beschäftigungspraktiken zu integrieren. Um die lokalen Beschäftigungspraktiken optimal zu gestalten, sind alle relevanten Faktoren zu analysieren, und die Mitarbeitenden entsprechend über alle Schritte zu informieren.

Der Chief Compliance Officer von Roche setzt sich dafür ein, dass der Verhaltenskodex der Roche-Gruppe, einschliesslich der Konzerngrundsätze von Roche, innerhalb des ganzen Konzerns konsequent umgesetzt und eingehalten wird. Der Chief Compliance Officer informiert die Konzernleitung, den Corporate Governance- und Nachhaltigkeitsausschuss sowie den Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates über erhebliche Verstöße gegen die Geschäftsethik, einschliesslich Verstöße gegen die vorliegenden Grundsätze der Personalpolitik, die innerhalb der Roche-Gruppe auftreten.

Links

http://www.roche.com/de/about/governance/code_of_conduct.htm

<https://www.business-humanrights.org/de/un-leitprinzipien>

<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en

Inkraftsetzung

Dieser aktualisierte Leitfaden zur Personalpolitik wurde am 22. Juli 2018 vom Chief Executive Officer genehmigt und ist seitdem in Kraft. Er ersetzt die dritte Fassung vom 9. September 2015.



Published by

F. Hoffmann-La Roche Ltd
Group Human Resources
4070 Basel, Switzerland
© July 2018

All trademarks mentioned enjoy legal protection.

www.roche.com