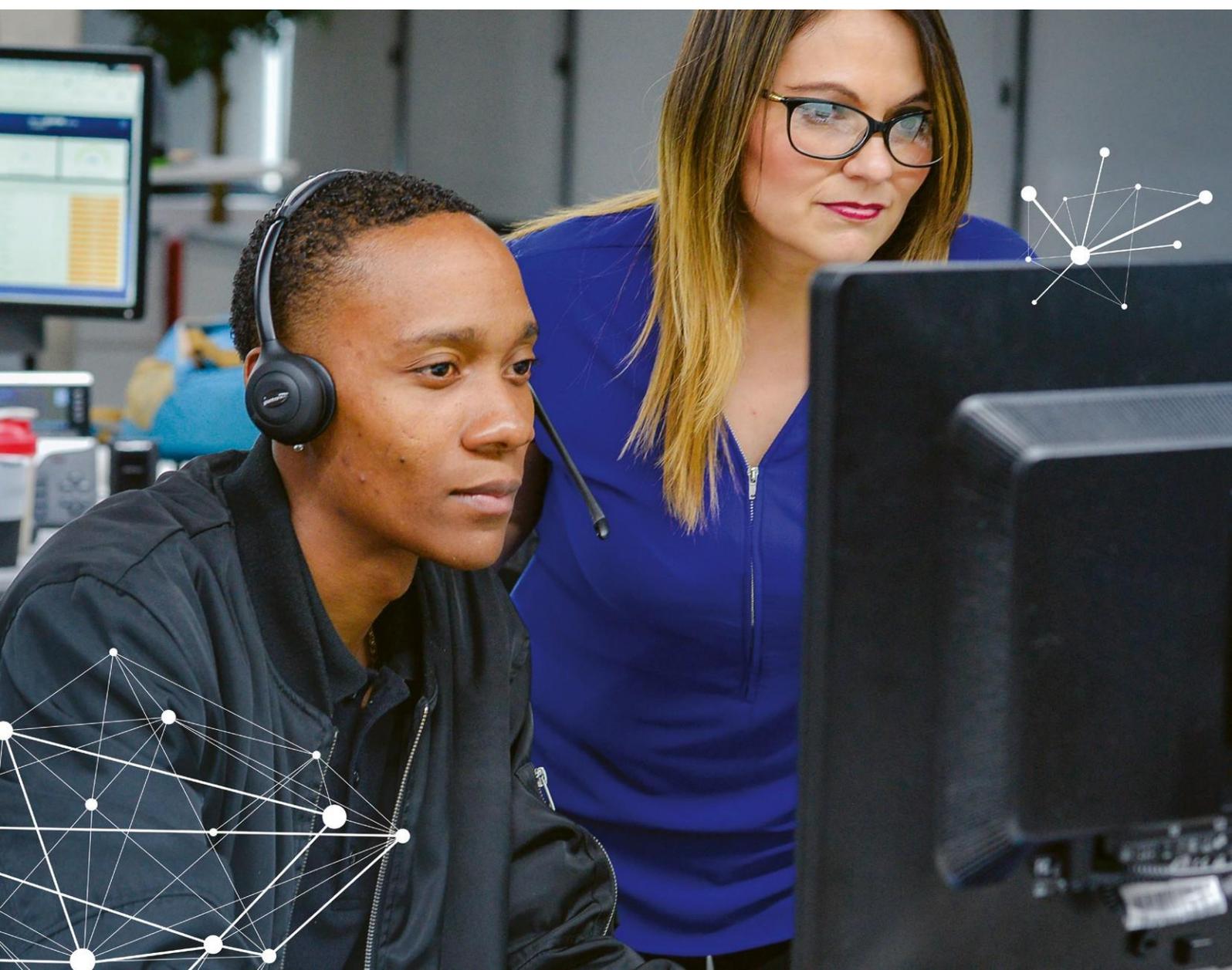


罗氏集团 雇佣政策





Jerry

Development
Business Plan

罗氏坚信公司的成功取决于员工卓越的才能和敬业的表现。在修订现行政策时，罗氏承诺遵守《罗氏集团行为准则》和本政策中规定的雇佣惯例。这些原则定义了我们对当前和未来员工的期望，以及员工对罗氏作为其雇主公司的期望。

罗氏通过提供包容、创新、成长导向和具有挑战性的工作环境，致力于成为让员工为之自豪的公司，期望每位员工都能为公司的成功做出贡献并且与公司共享成功的果实。

我们致力于促进相互之间的尊重、信任和诚信。我们坚信，每位员工在招聘、雇佣及结束雇佣时，都应得到公平公正、诚挚友善和有尊严的对待。罗氏会采用一切适当的措施，确保员工在公司内部的权利得到充分的保护。

在能影响的范围内，罗氏支持并尊重人权（有关更多信息，请参阅：《罗氏关于尊重人权的立场》）。罗氏认同Ruggie教授的联合国《工商企业与人权：实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则》，承认并遵循国际标准ISO 26000关于社会责任的指导。我们还信守国际劳工组织基本公约：消除强迫和强制性劳动（公约第29和105号），废除童工（公约第138和182号），消除雇佣和职业歧视（公约第100和111号），自由结社和集体协商（公约第87和98号）。此外，罗氏还赞助了联合国“处理针对LGBTQ+人群（女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、酷儿，其中“+”包括所有认同不同性取向和性别表达的人）歧视的商业行为标准”。

本政策中所规定的准则旨在为所有罗氏公司和员工制定统一的最低标准。

人才的招聘、晋升和发展

我们招募和晋升人才基于其与职位的适配度及未来为公司做出贡献的潜力。

我们认可每位员工为公司创造的价值。罗氏受益于团队内部或跨团队之间有效和高效的知识分享，并为此采取适当措施。

罗氏鼓励员工持续提升和进一步发展各项技能。我们的绩效管理流程鼓励基于事实的及时反馈，定期组织探索职业发展的机会。我们通过正规课程、辅导、指导和在岗实践提供持续的培训和发展机会。各区域依本地需求和劳动法规之规定制定相应的培训政策。此外，我们还提供诸多领域的全球培训计划，如人才管理和领导力培养。

弹性工作制

罗氏大力倡议在当地立法环境中最大限度地采取灵活的工作安排。关于工作地点和工作时间的决定取决于个人、现场和国家情况以及工作和业务要求。

沟通

我们认为信息的共享和开诚布公的沟通对实现目标至关重要。

通过这种公开对话的文化，所有员工均有权，并且受到鼓励与经理和同事积极沟通。

定期的双向沟通、辅导和反馈对于我们积极反馈和高绩效文化也非常重要。

薪酬

我们根据当地竞争环境，依据员工的技能，绩效和经验支付奖酬，并与员工分享公司的成功。我们致力于实施同工同酬制。

我们根据当地市场惯例和当地社会保障计划的补充文件，提供具有吸引力的广泛福利，以满足我们多元化劳动力的需求。福利通常通过儿童和老人护理、医疗保险、人寿和伤残保险以及退休金等服务来支持我们的员工应对重大生活事件。此外，我们还提供一系列针对员工身心健康的计划。





多元与包容

我们十分重视多元与包容。唯有如此，我们才能发掘最好的构想并发展制定出真正具有创新性的解决方案。我们的承诺通过我们的全球多元与包容战略得到了加强。我们认识到，应发挥每个人的独特力量，才能改变患者和社会的生活。我们的全球多元与包容战略制订了四大支柱：患者、人员、文化和社会。

多元是所有人之间存在的可见和不可见的差异。这些差异包括但不限于价值观、信仰、身体差异、种族、年龄、性别、经历、思维方式、背景、偏好和行为。

包容意味着积极主动地创造一种环境，让每个人都能感到被积极包容、尊重和公平地对待，这是一个人人都有归属感并能茁壮成长的地方。我们希望全体员工都能平等地获得机会和资源，在为组织做出充分贡献的同时，也能成就自己。所有罗氏员工都有责任创造一个包容的环境。

瞬息万变的环境，促使我们对如何保有自身竞争力进行不同角度的思考。最好的解决方案来自于听取不同的观点、提出并回答有挑战性的问题、并且质疑现状，从而自细微的创意和想法发展至巨大创新成就的实现。能否创造出真正的多元和包容的工作场所，将直接影响我们是否能够实现“先患者之需而行”的宗旨。

禁止歧视

我们重视并寻求公司和社区的多元化。罗氏对工作场所的歧视采取零容忍的态度。我们致力于提供一个包容的环境，让任何人，无论其性别、肤色、婚姻状况、种族、民族、宗教、传统、国籍、性取向、是否有身体或精神残疾，以及任何其他特征（视罗氏运营所在地的适用法律或法规而定），都可以为我们改善患者生活的使命做出贡献。

严禁骚扰

罗氏绝不容忍任何工作场合中的精神、身体和性骚扰，以及其他侵犯员工受到尊重及保持尊严的权利的行为。如出现骚扰行为，所负责的罗氏上级主管须确保制止该等骚扰，并采取适当的行动对事件做出处理。

强迫劳动和童工

罗氏反对一切形式的强迫和强制性劳动。罗氏禁止雇佣童工，除非法律予以允许并且其福利得到保障。罗氏积极支持学徒制等项目，为进入国家教育系统的年轻人提供机会。

健康、安全和环境保护

罗氏承诺保护员工和其他可能受罗氏公司活动影响的人员的健康和安全。同样地，罗氏员工必须遵守罗氏现行有效的健康、安全和环境保护相关的规定与政策。

结社自由

我们尊重员工加入法律认可的任何职工组织的权利，遵守同职工代表制度相关的法律。只要当地存在职工代表机构，我们就会始终努力与这些授权代表保持公开对话，并在相互信任的基础上保持联系。对于涉及员工切身利益的重大事项，如有要求，我们都将积极主动地与职工代表机构联系，例如涉及欧盟内跨境的事项向罗氏欧洲论坛（Roche Europe Forum）联系。在任何情况下，我们都致力于为受影响员工寻求互相都可接受的解决方案。

雇主期望

我们所有的员工都应该体现罗氏的企业价值观，代表罗氏品牌，以专业的方式为罗氏品牌的利益行事。我们的员工必须诚实正直地开展公司业务，并以应有的谨慎和技巧处理机密信息。

我们还要求我们的员工践行罗氏对可持续性和包容性的承诺，以相互尊重和信任的态度对待同事。我们的员工应始终遵守道德规范并遵守法律。

罗氏认识到，一些员工可能有意向参与外部“零工”类项目或从事副业。在此之前，每位员工都必须仔细评估是否可能出现任何潜在的利益冲突；确保遵守任何适用的法律和法规；并与直线经理进行讨论，确保现有的罗氏工作不受影响。任何有偿工作或副业都要事先获得直线管理层的书面批准。如果员工寻求成为董事会成员，他们也必须遵守罗氏关于员工担任董事会成员的指令。

除了利用个人时间进行志愿服务外，员工还可以在其工作地点和/或在适用和适当的情况下，参加指定的志愿服务项目。

当法律或标准业务惯例的要求不够明确时，员工应寻求必要的建议和指导。我们鼓励员工为遵循《罗氏集团行为准则》寻求必要的帮助和建议，我们也鼓励员工如有善意的合规顾虑，可通过罗氏全球合规热线（Speak-up Line）报告。除本地和区域可用的帮助与报告方式外，罗氏员工还可使用“《罗氏集团行为准则》帮助和建议热线”

（RoCoCHAL）。罗氏关于合规的报告途径包括独立运行的全球网络和电话服务，使员工能够在保密、匿名的情况下举报合规相关问题。

罗氏的七项领导力承诺明确了公司对全体管理人员的期望，同时也代表了公司对员工的承诺。无论工作领域或职位高低，罗氏期望每一名管理人员都能在日常工作中体现这些承诺：

我坚信，罗氏的每位员工都应有一位杰出的领导者。我每天都努力以身作则，始终如一地展示出我们诚信、勇气和激情的价值观。这意味着：

1. 我对员工非常关心。
2. 我会仔细倾听、讲真话并解释“为什么”。
3. 我会授权并相信员工能够做出决策。
4. 我会发现并开发员工的潜力。
5. 我会为实现卓越和非凡的业绩而努力。
6. 我会确定优先事项并简化工作。
7. 我会衷心祝贺出色地完成工作的员工。

员工建议和反馈

我们营造一个让每位员工都能自由表达个人想法和意见的环境。我们聘用的人才个个独立自主、乐于尝试和学习新鲜事物，并希望凝聚成果，以支持企业的宗旨和远大目标。我们认真对待员工的意见，并定期通过全球员工调查等途径征求员工反馈。我们开展全球员工调查，以匿名的方式收集员工最为坦诚的需求和期望，以便确定需要改进的地方。同时这些调查结果会用来衡量公司内部员工的敬业度。



政策实施

罗氏承诺在其所有公司地点贯彻本政策，并将其作为设计及监督雇佣流程的基础。同样，公司也期望所有员工按照本政策行事。如有员工怀疑他人违反了本政策，则应立即通知其直线经理、人才与组织文化部门的联系人或通过任何可用途径进行举报。相关罗氏责任管理人员需采取必要步骤对任何违反本政策的行为予以制止。任何员工都不得因举报违反本政策或要求他人遵守本政策而受到不当待遇。

罗氏集团的每一家公司均需确保其在当地的雇佣工作中充分地执行了本政策，并保证将对所有本地性政策进行完善和沟通以满足最低标准的要求。在制定各地雇佣规范时，各公司必须按照要求仔细评估现行惯例，并如实告知所有员工。

我们的首席合规官致力于确保整个罗氏集团坚持贯彻《罗氏集团行为准则》之规定。同时，我们的首席合规官负责向企业执行委员会、公司治理和可持续发展委员会以及董事会审计委员会通知罗氏集团内发生的重大商业道德事件，包括违反本政策的行为。

相关链接

https://www.roche.com/code_of_conduct

<https://www.business-humanrights.org/en/un-guiding-principles>

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

<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

生效时间

本政策于2021年7月14日经首席执行官更新及批准，并于同日生效。本版本将取代2018年7月22日生效的第四版。



出版方：

F. Hoffmann-La Roche Ltd

人才与组织文化

4070 巴塞尔，瑞士

© 2021年11月

上文出现的所有商标均受法律保护。

www.roche.com