



Grundsatzzerklärung zu Menschenrechten

Mai 2024



Teva setzt sich für die Einhaltung der grundlegenden Prinzipien der Menschenrechte ein. Die Achtung der Menschenrechte in unserer gesamten Geschäfts- und Lieferkette ist nicht nur richtig, sondern stärkt auch unsere Fähigkeit, verantwortungsvoll zu handeln, schafft Vertrauen bei unseren Stakeholdern und trägt zu einer nachhaltigen Zukunft für unser Unternehmen und die Gesellschaft bei.

Teva einschließlich aller seiner Führungskräfte, Mitarbeitenden und Tochtergesellschaften sowie verbundenen Unternehmen hat sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte verpflichtet. Unser Engagement basiert auf den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, den grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO) sowie der Erklärung über Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Letztere dient uns als Wegweiser für unsere Richtlinien und unseren Umgang mit Menschenrechten. Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir seit 2010 formell und öffentlich unsere Entschlossenheit bekräftigt, alle Maßnahmen zu ergreifen, die in unserem Unternehmen und in unserer gesamten Lieferkette in angemessener Weise möglich sind, um alle Individuen zu respektieren und ihre Menschenrechte zu wahren. Wir sind davon überzeugt, dass die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Vorschriften und sonstigen Anforderungen zum Schutz der Menschenrechte für unser unternehmerisches Handeln von grundlegender Bedeutung ist und nachhaltig Wert für unser Unternehmen schafft. Dies steht im Einklang mit unseren Zielen, unseren Werten und unserem Verhaltenskodex.

Unsere Grundsatzerklärung zu Menschenrechten soll von allen Teva kontrollierten Unternehmen und ihren Joint Ventures sowie von unseren relevanten Partnern und unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten durch den Verhaltenskodex für Lieferanten von Teva umgesetzt werden. Unsere Lieferanten sollen ähnliche Richtlinien anwenden. Wir informieren Mitarbeitende und Hauptlieferanten über diese Grundsatzerklärung, um ihnen unsere Erwartungen und ihre Verantwortung bewusst zu machen.

Diese Grundsatzerklärung zielt darauf ab, die Rechte der verschiedenen betroffenen Gruppen zu schützen. Zu diesen Gruppen gehören unsere eigenen Mitarbeitenden (einschließlich Aushilfskräfte und Auszubildende) sowie die – wo dies möglich ist – von relevanten Partnern und Joint Ventures, die Mitarbeitenden in unserer direkten und indirekten Lieferkette und Personengruppen, die indirekt mit der Lieferkette verbunden sind.

Andreas Burkhardt

Andreas Burkhardt
General Manager Germany

Thomas Schlenker

Thomas Schlenker
Regional Finance Director
Germany and Austria

Cara Crowley

Cara Crowley
General Manager
Pharmaceutical Operations

Unsere Bestrebungen, unser Ansatz und unsere Verpflichtungen im Bereich Menschenrechte

Respekt für alle

Wir respektieren alle Menschen und wahren die Würde jeder Person, mit der wir interagieren.

Recht auf Gesundheit

Als pharmazeutisches Unternehmen ist die Verbesserung der Gesundheit unsere Mission. Wir wissen, wie wichtig der Zugang zu qualitativ hochwertigen, sicheren und wirksamen Arzneimitteln für alle Menschen ist, und wir halten alle Vorschriften in Bezug auf das Recht auf Gesundheit ein. Teva prüft und beseitigt Hindernisse beim Zugang zu Arzneimitteln. Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Preis- und Vertriebspolitik verantwortungsvoll ist und unsere Produkte für diejenigen, die sie benötigen, erschwinglich und zugänglich sind. Wir setzen uns dafür ein, dass die Gesundheitsversorgung und die Arzneimittel denjenigen zur Verfügung stehen, die sie benötigen, einschließlich unterversorgter Bevölkerungsgruppen. Dies geschieht durch verschiedene Initiativen, wie z. B. die Erhöhung der Zahl der Zulassungsanträge, die Bereitstellung von Produkten, die auf der Liste der unentbehrlichen Arzneimittel der Weltgesundheitsorganisation (WHO) stehen, die Stärkung und der Aufbau von Kapazitäten von Gesundheitssystemen und die Verbesserung der Patientenorientierung in unseren klinischen Studien. Weitere Einzelheiten finden Sie in unserer Erklärung zum Zugang zu Arzneimitteln und unserer Erklärung zur Preisgestaltung.

Patientenrechte in klinischen Studien

Klinische Studien sind ein wichtiger und obligatorischer Aspekt der Arzneimittelentwicklung und tragen dazu bei, dass neue Behandlungen und Eingriffe die Gesundheit der Menschen verbessern. Wir haben uns verpflichtet, Menschenrechte in allen Phasen unserer klinischen Studien zu wahren. Dazu gehört, dass wir sicherstellen, dass die Studien gemäß den geltenden Vorschriften, auf ethische Weise und unter angemessener Aufsicht durchgeführt werden. Wir führen klinische Studien in einer Weise durch, die das Recht auf Gesundheit und Privatsphäre aller an den Studien teilnehmenden Personen respektiert und wahrt. Die Ergebnisse klinischer Studien werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen auf transparente und zugängliche Weise verbreitet. Weitere Einzelheiten finden Sie in unserer Richtlinie zur Transparenz und Offenlegung von klinischen Studien.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir achten das Recht unserer Mitarbeitenden auf Arbeitsbedingungen, die ihre persönliche Sicherheit und Gesundheit nicht unbillig gefährden. Wir halten alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetze ein und gehen über die behördlichen Anforderungen hinaus, um an allen unseren Standorten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitende, Aushilfskräfte, Besucher und Auftragnehmer zu schaffen. Wir messen und prüfen diesbezüglich unsere Leistung, um sicherzustellen, dass wir die höchsten Standards einhalten. Weitere Einzelheiten finden Sie in unserer Erklärung zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Keine Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltung

Teva legt Wert auf Integration und Vielfalt und ist sich bewusst, dass eine tolerante Arbeitskultur eine Kultur ist, in der jede Person in der Lage ist, produktiv und ohne Hindernisse zu arbeiten. Wir tolerieren zu keiner Zeit irgendeine Form von Diskriminierung, Belästigung, Vergeltung, Einschüchterung, Demütigung, Mobbing, unfairer Behandlung oder verletzendem oder unangemessenem Verhalten aufgrund von Nationalität, Wohnort, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Sprache, Fähigkeiten, Einkommen, politischer Meinung oder einem anderen geschützten Status. Wir beziehen Mitarbeitende und Patienten aus klinischen Studien mit unterschiedlichem Hintergrund sowie Lieferanten ein, die kleine Unternehmen oder Minderheiten vertreten oder Mitarbeitende mit unterschiedlichem Hintergrund integrieren. Wir dulden unter keinen Umständen Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken geäußert oder Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung oder andere Themen über unser Beschwerdeverfahren eingereicht haben. Weitere Einzelheiten finden Sie in unserer Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz sowie unserer Erklärung zur Inklusion und Vielfalt.

Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen

In Übereinstimmung mit den Vorschriften respektieren wir das Recht unserer Mitarbeitenden, einer Gewerkschaft, Arbeitnehmervertretung oder einer anderen Vereinigung beizutreten. In den Fällen, in denen sich Mitarbeitende für die Vertretung durch eine gesetzlich anerkannte Gewerkschaft entschieden haben, führen wir einen konstruktiven und respektvollen Dialog. Wir gestatten den gewählten Vertretern, ihre Angelegenheiten am Arbeitsplatz zu regeln, bieten ihnen gegebenenfalls Unterstützung an und stellen sicher, dass sie aufgrund ihrer Rolle nicht benachteiligt werden.

Verbot von Zwangsarbeit

In Übereinstimmung mit gültigen Vorschriften unterstützt Teva den freien Willen der Mitarbeitenden, sich bei Teva zu engagieren und für Teva zu arbeiten. Wir verbieten jegliche Form von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei, einschließlich Gefängnisarbeit, Arbeit aus Menschenhandel, Schuldknechtschaft oder Arbeit, die die freie Wahl und Bewegung der Mitarbeitenden einschränkt. Mitarbeitende werden nicht gezwungen oder eingeschüchert, Überstunden zu leisten. Wir stellen proaktiv sicher, dass Mitarbeitende über ihre Rechte in Bezug auf Arbeitszeiten und Überstunden informiert sind.

Verbot von Kinderarbeit

In Übereinstimmung mit den IAO-Übereinkommen Nr. 138 (Mindestalter) und Nr. 182 (Schlimmste Formen der Kinderarbeit) und einschlägigen Vorschriften beschäftigt Teva keine Personen unter dem geltenden gesetzlichen Mindestalter. Alle neu eingestellten Mitarbeitenden weisen sich mit einem Altersnachweis aus, und es liegt in der Verantwortung von Teva, sicherzustellen, dass bei der Einstellung die erforderlichen Informationen vorliegen.

Arbeitszeiten und Vergütung

Wir verpflichten uns, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu fördern. Wir halten uns in jedem Land, in dem wir tätig sind, an die geltenden Vorschriften zu Arbeits- und Ruhezeiten. Dazu gehört, dass wir Wochenenden, nationale oder religiöse Feiertage und reguläre Arbeitszeiten im Einklang mit den örtlichen Gesetzen einhalten. Wir entlohnen unsere Mitarbeitenden fair auf der Grundlage von Marktnormen und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen an Löhne und Sozialleistungen, die oft über den gesetzlichen Mindestanforderungen liegen. Wir streben Lohngerechtigkeit auf allen Ebenen an.

Menschenrechtsaspekte im Zusammenhang mit dem Schutz der Umwelt

In Übereinstimmung mit gültigen Vorschriften verpflichten wir uns, relevante negative Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten und Produkte während ihres Lebenszyklus zu minimieren, auch dort, wo Umweltzerstörung die Lebensgrundlage von Menschen und Gemeinschaften beeinträchtigt. Wir ergreifen in unseren eigenen Betrieben Maßnahmen, die negative Auswirkungen auf insbesondere, aber nicht ausschließlich, Klimawandel, Umweltverschmutzung (einschließlich Pharmazeutika in der Umwelt), Nutzung natürlicher Ressourcen und Abfallentsorgung adressieren und abmildern. Internationale Konventionen wie das Minamata-, das Stockholmer und das Basler Übereinkommen werden in unserem Risikomanagement berücksichtigt. Weitere Informationen finden Sie in unserer Erklärung zur ökologischen Nachhaltigkeit.

Sicherheitsstandards

Teva ist in Ländern mit unterschiedlichen Sicherheitsrisikoprofilen tätig, und es liegt in unserer Verantwortung, unsere Mitarbeitende bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zu schützen. In Übereinstimmung mit gültigen Vorschriften setzen wir an allen unseren Standorten robuste Sicherheitsmaßnahmen um und sorgen für den Schutz von Mitarbeitenden, die geschäftlich unterwegs sind. Die von uns beauftragten Sicherheitskräfte sind vertraglich verpflichtet, alle international anerkannten Menschenrechte zu respektieren und sicherzustellen, dass das Sicherheitspersonal eine angemessene Anleitung und Ausbildung erhält.

Kollaborativer Ansatz

Wir sind uns bewusst, wie wichtig die übergreifende Zusammenarbeit in unserer Branche ist, um die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte in der pharmazeutischen Lieferkette zu fördern. Wir sind Mitglied in den folgenden Verbänden und Gruppen und beteiligen uns an deren Bemühungen um Menschen- und Umweltrechte, die von ihnen koordiniert und geleitet werden: Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI), Responsible Health Initiative (RHI), Pharmaceutical Environment Group (PEG), Antimicrobial Resistance Industry Alliance (AMRIA), Biopharma Sustainability Roundtable (BSRT), Medicines for Europe (MfE), International Federation of Pharmaceutical Manufacturers and Associations (IFPMA) und European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA).

Menschenrechtsgovernance

Das nachstehende Schaubild gibt einen Überblick über die Struktur unserer Menschenrechtsgovernance. Die Rollen und Zuständigkeiten sowie die Akronyme werden im nächsten Abschnitt erläutert.



Rollen und Zuständigkeiten

Über unsere Fortschritte und Ergebnisse im Bereich Menschenrechte wird jährlich im Rahmen der Nachhaltigkeits-Governance-Struktur von Teva berichtet. Dazu gehören das Sustainability Steering Committee, das sich aus Mitgliedern des Teva Top-Managements zusammensetzt und in dem der CEO von Teva den Vorsitz führt, sowie das Sustainability Global Forum, das sich aus leitenden Angestellten zusammensetzt.

Teva verfügt über eine globale Innenrevision (Global Internal Audit, GIA), deren Aufgabe es ist, den Unternehmenswert zu steigern und zu schützen, indem sie objektive, risikobasierte Sicherheit, Beratung und Einblicke bietet. Mit einem systematischen, disziplinierten Ansatz bewertet und verbessert GIA die Effektivität von Governance, Risikomanagement und Kontrollprozessen. Diese Tätigkeiten umfassen die Sammlung von Informationen, die Überprüfung, Analyse, Bewertung, Beurteilung und Prüfung der Einhaltung von Vorschriften und der Angemessenheit von Managementsystemen und Kontrollen zur Risikominderung. GIA kann auch relevante Risiken und Prozesse im Bereich der Menschenrechte bewerten.

Die Menschenrechtsarbeitsgruppe (Human Rights Working Group) von Teva, die sich aus verschiedenen Funktionen zusammensetzt, trifft sich regelmäßig, um die Umsetzung der Menschenrechtsprozesse zu überprüfen und die Umsetzung der verschiedenen Sorgfaltspflichten (Risikobewertung, Präventivmaßnahmen, Abhilfemaßnahmen und Beschwerdemechanismus) zu bewerten. Zu diesen Funktionen gehören:

- Allgemeine Funktionen:
 - Globale Nachhaltigkeitsabteilung: Verantwortlich für die übergreifende Menschenrechtsrisikobewertung des Unternehmens und die Überwachung der Menschenrechtsprozesse in anderen Funktionen, um die Einhaltung relevanter Gesetzgebung sicherzustellen, sowie für die Berichterstattung über die globalen Menschenrechtsprozesse und -ergebnisse.
 - Globale Compliance und Ethik Abteilung(C&E): Zuständig für die Verwaltung von Beschwerdeverfahren, einschließlich Menschenrechtsbeschwerden.
- Spezialisierte Funktionen:
 - Globale Human Resources Abteilung (HR): Verantwortlich für die Umsetzung der globalen Richtlinien und die Messung bestimmter Arbeitsaspekte (Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung - ungleiche Behandlung, angemessene Löhne und Vereinigungsfreiheit) an Standorten mit hohem Menschenrechtsrisiko. Umsetzung und Abhilfe von Feststellungen der Innenrevision in Bezug auf die Personalpolitik.
 - Globale Abteilung Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit (EHS&S): Verantwortlich für die Festlegung globaler Richtlinien und die Messung der Ergebnisse in Bezug auf die Einhaltung von Umweltvorschriften, ökologische Nachhaltigkeit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in unseren eigenen Betrieben und der umliegenden Umgebung.
 - Globaler Einkauf: Verantwortlich für die Sicherstellung, dass unsere Lieferanten ähnliche Menschenrechts- und Umweltrichtlinien wie Teva in ihrem eigenen Betrieb und ihrer eigenen Lieferkette einhalten und die einschlägigen Menschenrechtsgesetze befolgen. Verantwortlich für die Integration von Nachhaltigkeitsrichtlinien in relevante Beschaffungsprozesse.
- Lokale Teams: Verantwortlich für die Umsetzung aller globalen Verpflichtungen, Richtlinien und Maßnahmen auf lokaler Ebene, für die Kommunikation zusätzlicher Anforderungen im Zusammenhang mit Menschenrechten und für die Entwicklung, Einreichung und/oder Veröffentlichung von Menschenrechtsberichten. Nach eigenem Ermessen, insbesondere wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, können die Ländermanager lokale Menschenrechtsbeauftragte ernennen. Entsprechend der jeweiligen

Gesetzgebung legen die lokalen Teams Verfahren und Häufigkeit der Berichterstattung an das lokale Management fest.

Die oben genannten globalen Funktionen nutzen eine Reihe von Mitteln und Ansätzen, um die Anforderungen, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen, zu definieren, zu verwalten und an die lokale Ebene weiterzugeben. Dazu gehören Managementsysteme, Prozesse und Standardarbeitsanweisungen (SOPs).

Due-Diligence-Prozess der menschrechtlichen Sorgfaltspflicht

Wir führen eine risikobasierte Due-Diligence in allen unseren Betrieben und bei unseren Lieferanten durch, um mögliche oder tatsächliche negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu bewerten, zu verhindern und zu beheben. Dieser Prozess umfasst unsere eigenen Mitarbeitenden und die von Dritten zu erfassen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und kulturellem Hintergrund. Wir sind bestrebt, bei der Auswahl strategischer Lieferanten, bei Joint Ventures sowie bei Fusionen und Übernahmen dieselbe Sorgfaltspflicht für die Risikobewertung und das Risikomanagement anzuwenden.

Der Due-Diligence-Prozess umfasst:

- 1) Global Sustainability führt regelmäßig eine übergreifende **Risikobewertung** durch, die sich auf die Geschäftstätigkeit von Teva und die wichtigsten Lieferanten erstreckt. Diese Bewertung wird durch Analysen von Fachfunktionen ergänzt.
- 2) Die Fachfunktionen führen in ihren jeweiligen Bereichen Präventiv- und **Abhilfemaßnahmen** durch, wie in den obigen Rollen und Zuständigkeiten definiert.
- 3) Nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte können auch über unser **Beschwerdeverfahren** ermittelt und behandelt werden.

Die oben fettgedruckten wichtigsten Schritte der Sorgfaltspflicht werden im folgenden Abschnitt erläutert.

Risikobewertung

Unsere Maßnahmen zum Risikomanagement basieren auf den Ergebnissen einer übergreifenden Risikobewertung, mit der wir potenzielle negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt sowohl jährlich als auch ad hoc bewerten. Bei der Erstellung dieser Risikobewertung berücksichtigen wir die Art und den Umfang der Geschäftsaktivitäten von Teva und unserer globalen Lieferkette. Wir erweitern diese Analyse auf einer Ad-hoc-Basis auf mittelbare Lieferanten. Wir führen systematische Datenanalysen unter Verwendung interner und externer Informationen durch, die auf menschenrechts- und umweltbezogene Risiken hinweisen können. Externe Datenquellen, die sich nicht auf personenbezogene Daten beziehen, werden herangezogen, um länder- und produktspezifische Risiken zu ermitteln, und die Risiken nach Wahrscheinlichkeit und Schweregrad zu priorisieren. Die Bewertung deckt mehrere Bereiche ab, darunter Arbeit (z. B. Zwangsarbeit, Wanderarbeiter, Menschenhandel, Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit, Recht auf Tarifverhandlungen, gleiche Entlohnung, Diskriminierung), Gesundheit und Sicherheit, Umwelt, Unternehmensethik und Managementsysteme. In diese Bewertung fließen auch die Ergebnisse eines Medien-Screening-Tools und die beim Office of Business Integrity (OBI) von Teva eingegangenen Beschwerden ein.

Der oben beschriebene Prozess wird durch die Ergebnisse der Risikobewertungen der Fachfunktionen ergänzt, deren Prozesse im Rahmen eines Managementsystems oder von Arbeitsanweisungen (SOPs) definiert sind. Die wichtigsten zusätzlichen Bewertungen sind im Folgenden aufgeführt:

- EHS&S: Risikobewertung, Risikoregister und Audits
- HR: Bewertung der zentralen Mitarbeitendendatenbank
- Globale Beschaffung: Lieferantenbeurteilung und Standortaudits

Auf der Grundlage der Ergebnisse der konsolidierten Risikobewertung können gegebenenfalls zusätzliche Präventions- und Abhilfemaßnahmen festgelegt und umgesetzt werden.

Präventionsmaßnahmen

Präventive Maßnahmen sind solche, die darauf abzielen, nachteilige Auswirkungen zu vermeiden oder zu verringern.

Verbindliche Vereinbarungen

Formale transparente Verpflichtungen und Erklärungen dienen allen Teva-Mitarbeitenden und unseren Lieferanten bei einer Reihe von Menschenrechtsaspekten als Leitlinien. Dazu gehören unter anderem, aber nicht ausschließlich, der Teva-Verhaltenskodex, die Globale Richtlinie zur Vermeidung von Korruption, die Richtlinie zu Konfliktmineralien, die Teva-Erklärung zur ökologischen Nachhaltigkeit, die Erklärung zu Pharmazeutika in der Umwelt, die Globale Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz, die Teva-Erklärung zu Inklusion und Vielfalt, die Erklärung zur Rekrutierung und Entwicklung von Talenten, die Teva-Erklärung zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die Erklärung zum Zugang zu Medikamenten, die Erklärung zur Preisgestaltung, die Globale Richtlinie zur Transparenz und Offenlegung von klinischen Studien und die Erklärung zur Patientensicherheit. Darüber hinaus sind in unserer Erklärung zur verantwortungsvollen Lieferkette und in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten die Erwartungen an unsere Partner in der Lieferkette ausdrücklich aufgeführt.

[Hier](#) finden Sie alle unsere öffentlichen Richtlinien und Erklärungen

Interne Richtlinien für die Fachbereiche, die die globalen Erwartungen des Unternehmens festlegen, gelten verbindlich im gesamten Unternehmen. Dazu gehören Richtlinien und Arbeitsanweisungen (SOPs) in Bezug auf Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit sowie Arbeitsrechte im Zusammenhang mit Einstellung und Vergütung.

Kontrollmaßnahmen

Unsere Maßnahmen zur weiteren Bewertung und Kontrolle potenzieller Risiken konzentrieren sich in erster Linie auf unsere eigenen Tätigkeiten, die gemäß der Risikobewertung ein hohes Risiko darstellen, sowie auf Lieferanten, die ein hohes Risiko und eine hohe Hebelwirkung aufweisen. Diese Maßnahmen variieren je nach den verschiedenen Funktionen und werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

- EHS&S: Implementierung zusätzlicher technischer Kontrollen, Schulungen, Identifizierung und Management von Anforderungen, Risikoregister, Entwicklungs- und Managementpläne, Leistungsmessung, Überwachung und Berichterstattung, Management von Nichtkonformitäten, Zwischenfällen und behördlichen Inspektionen, Management von Audits und Arbeitsplatzinspektionen sowie Management von Korrektur- und Präventivmaßnahmen.
- HR: Personaldatenbank /register mit Altersangaben; Vertragsvorlage; Gesundheitserhebung in der Organisation (OHS); Benchmarking und Analyse des Gehaltmarktes; Prozentsatz der Mitarbeitende, die

unter einen Tarifvertrag fallen; Bewertung bestimmter Standorte, um zu prüfen, ob die Strategien und Maßnahmen umgesetzt werden; Reaktion auf Feststellungen der Innenrevision in Bezug auf die Umsetzung der Personalrichtlinie.

- Globale Beschaffung: Umfangreiche Schulungen für Lieferanten und das Beschaffungsteam sowie Aufbau von Kapazitäten; umfangreiche Lieferantenschulungen und -kommunikation in Bezug auf Nachhaltigkeit; Anerkennung des Verhaltenskodex für Lieferanten und Aufforderung an unsere Lieferanten, dieselben Nachhaltigkeitsrichtlinien in ihrer Lieferkette umzusetzen; Nachhaltigkeitsbeurteilung bei Ausschreibungs-/Angebotsverfahren; formale Bewertung von Lieferanten und Audits. Auf einer Ad-hoc-Basis können wir diese oder andere Maßnahmen bei unseren mittelbaren Lieferanten anwenden. Im Rahmen unserer kontinuierlichen Bemühungen, unsere Lieferkette zu bewerten, beteiligen wir uns auch an Branchenverbänden und Gruppeninitiativen, um unter strenger Einhaltung kartellrechtlicher Vorgaben Selbsteinschätzungen auszutauschen und das Ergebnis in Bezug auf Nachhaltigkeit, einschließlich der Menschenrechte, zu prüfen.
- Compliance und Ethik: Sanktionsscreening, Verhaltenskodex und andere Ethikschulungen.

Teva behält sich das Recht vor, potenziell betroffene Personen, ihre legitimen Vertreter und/oder andere Interessengruppen in die Planung, Umsetzung und Überprüfung von Präventionsmaßnahmen einzubeziehen.

Beschwerdeverfahren

Um nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte und die Umwelt wirksam zu verhindern und zu beheben, haben wir ein umfassendes Beschwerdeverfahren eingerichtet, das es ermöglicht, Bedenken in Bezug auf Teva-Mitarbeitende, Lieferanten und andere Akteure der Lieferkette zu äußern. Bedenken können von jeder Person vertraulich und anonym (sofern örtlich zulässig) in mehreren Sprachen über die Teva Integrity Hotline gemeldet werden, die telefonische und webbasierte Meldeoptionen umfasst. Die Teva Integrity Hotline wird vom OBI (Office of Business Integrity) von Teva verwaltet. Die Verfahren zur Meldung von Bedenken werden intern und extern kommuniziert und sind für unsere Mitarbeitende, unsere gesamte Lieferkette und grundsätzlich jede Person zugänglich.

Wir gehen systematisch allen Meldungen nach, bei denen der begründete Verdacht besteht, dass gegen Menschenrechte oder Umweltstandards verstoßen worden sein könnte. Wir schützen die Anonymität der Anzeigenden und gewährleisten Vertraulichkeit, indem wir Informationen nur auf der Grundlage des "Need-to-know"-Prinzips weitergeben. Jeder, der in gutem Glauben Bedenken wegen eines möglichen Verstoßes äußert, wird von der Geschäftsleitung unterstützt und darf keine Repressalien erleiden. Jede Handlung oder Androhung von Vergeltungsmaßnahmen wird als schwerer Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex und unsere Werte betrachtet.

Das OBI stellt sicher, dass alle Meldungen zeitnah und vertraulich behandelt werden. Alle Meldungen werden objektiv und vollständig bewertet und, falls gerechtfertigt, untersucht. Personen, die Informationen zur Verfügung stellen, haben die Möglichkeit, eine Rückmeldung zu erhalten (ggf. auch auf eine Weise, die ihre Vertraulichkeit nicht beeinträchtigt).

Informationen zur Teva Integrity Hotline, einschließlich der Möglichkeiten zur Meldung von Fehlverhalten, finden Sie auf der Teva-Website, im Verhaltenskodex und unter tevahotline.ethicspoint.com. Das OBI kann auch per E-Mail unter Office.BusinessIntegrity@tevapharm.com erreicht werden.

Abhilfemaßnahmen

Um drohende oder tatsächliche Verstöße zu korrigieren, die durch Medienscreening, Kontrollmaßnahmen, Beschwerdemechanismen oder auf andere Weise in unseren Einrichtungen, bei unseren Lieferanten oder in unserer Lieferkette festgestellt werden, führen wir Abhilfemaßnahmen durch. In unseren eigenen Betrieben können diese

Maßnahmen unter anderem die Überprüfung von Richtlinien und Verfahren, Verwarnungen, Umschulungen, Schulungen, Gehaltskürzungen und/oder Kündigungen von Mitarbeitenden umfassen. Bei unseren Lieferanten werden Aktionspläne zur Beseitigung von Risiken oder Verstößen umgesetzt, und in bestimmten Fällen können Verstöße zur Beendigung der Zusammenarbeit mit Lieferanten führen.

Teva behält sich das Recht vor, potenziell betroffene Personen, ihre rechtmäßigen Vertreter und/oder andere Interessengruppen bei der Planung, Umsetzung und Überprüfung von Abhilfemaßnahmen einzubeziehen.

Bewertung der Effektivität

Mindestens einmal pro Jahr bewertet die Arbeitsgruppe Menschenrechte von Teva die Wirksamkeit des Risikomanagementprozesses für Menschenrechte, der zur Verhinderung oder Abschwächung negativer Auswirkungen auf Menschenrechte und die Umwelt eingeführt wurde. Zu diesem Zweck überprüfen Global Sustainability, Compliance and Ethics und jede der Fachfunktionen die Ergebnisse der umgesetzten Maßnahmen anhand von Wirksamkeits-KPIs und gegebenenfalls damit verbundenen Schwellenwerten.

Wenn die Ergebnisse der jährlichen Überprüfung darauf hindeuten, dass der Managementansatz nicht den Erwartungen an die Wirksamkeit entspricht, werden geeignete Maßnahmen zur Verbesserung festgelegt und umgesetzt. Diese Verbesserungen können sich auf Rollen und Zuständigkeiten, Risikoanalyse und Prioritätensetzung, Präventivmaßnahmen, Abhilfemaßnahmen, Beschwerdeverfahren, Dokumentation oder andere relevante Aspekte beziehen.

Anwendung dieser Grundsatzklärung

Diese Grundsatzklärung wird von Tevas Geschäftsführung vorgegeben. Sie wird durch interne Verfahren ergänzt, die sicherstellen, dass unsere Verpflichtungen eingehalten werden. Wir kommunizieren diese Grundsatzklärung an unsere Mitarbeitenden und Lieferanten sowie auf unserer Website und teilen unsere Fortschritte in unserem jährlichen Bericht zur Nachhaltigkeit (Annual Sustainability Progress Report) und auf den jeweiligen lokalen Länderwebsites mit. Diese Grundsatzklärung wird jährlich von der Menschenrechtsarbeitsgruppe überprüft und bei Bedarf aktualisiert.