



Protecting Health.

# Sanner Culture 3.0



# Vállalati kultúránk

Irányelvek minden Sanner  
alkalmazott számára\*  
- együtt és egymásért

\* A jobb olvashatóság érdekében a férfi, női és változatos (m/f/d) nyelvi formák párhuzamos használata nem kerül alkalmazásra. A személyekre való minden hivatkozás egyformán vonatkozik minden nemre.

# Tartalomjegyzék

1

---

Vezetői  
előszó

2

---

Pozicionálás

3

---

Így lépünk  
kapcsolatba

4

---

Vezetői  
irányelvek

5

---

Fenntarthatósági  
küldetésnyilatkozat

6

---

Záró  
megjegyzések

# 1. Vezetői előszó

A Sanner-kultúra egy olyan elv, amely körvonalazza, hogyan akarunk egymással bánni. Ezt közösen határozzuk meg és valósítjuk meg. Az idő soha nem áll meg; a körülöttünk lévő világ folyamatosan fejlődik. Ez vonatkozik cégünkre, a Sanner Csoportra is. Így időt fordítottunk arra, hogy újraértékeljük és frissítsük írásbeli magatartási szabályainkat. Remélem, magára ismer a Sanner-kultúra összefoglalójában. Fontos számomra, hogy jól kommunikáljunk egymással – kérjük, csatlakozzon hozzánk. Nagyon köszönjük!

- Sikeres, nemzetközi szinten működő cég vagyunk, amely a terjeszkedés útján halad.
- Legfontosabb küldetésünk a vállalat jövőjének és munkalehetőségeinek megszilárdítása.
- Nagy jelentőséget tulajdonítunk ügyfeleink elégedettségének termékeink és szolgáltatásaink minőségével kapcsolatban.
- Folyamatos és egészséges növekedésre törekszünk. Ehhez nagyfokú versenyképességre van szükség.
- A szilárd gazdasági sikert növekvő társadalmi elkötelezettséggel ötvözzük.
- Nemzetközi vállalatként minden kultúrát és nemzet egyformán értékelünk.
- Személyes és pénzügyi elkötelezettségünkkel és a

munkavállalókkal szoros kapcsolatban vonzó vállalatot hozunk létre.

- Munkatársaink képviselik vállalatunkat, értékeinket és termékeinket.
- A Sanner Magatartási Kódexe, amely minden vezető és alkalmazott számára kötelező érvényű iránymutatás a mindennapi munkájukhoz, a megfelelőségi irányítási rendszerünk magját képezi.
- Határozottan támogatjuk alkalmazottaink egészségét, teljesítményét és függetlenségét.
- Munkakörnyezetünket a nyitottság,
- méltányosság és tisztelet határozza meg.



**Sanner csoporttanács (balról)**

Henrik Bøggild CFO; Christian Classen CSO; Dr. Hans-Willem van Vliet CEO; Ralf Tiemann CEO Sanner Asia & Pacific

## 2.Pozicionálás

A Sanner Group egy globális egészségügyi vállalat, amelynek székhelye Németországban és más leányvállalataiban található Kínában, Indiában, az Egyesült Államokban és számos európai országban.

Több mint 130 évvel ezelőtti alapításunk óta fokozatosan fejlődünk a szárítóanyagok lezárásának és a pezsgőtabletták csomagolásának világpiaci piacvezetőjéből az orvostechika, a diagnosztika, a gyógyszerek és a fogyasztói egészségügy ügyfélspecifikus fejlesztésének és gyártásának igény szerinti szolgáltatójává.

A Sanner jelenleg világszerte több mint 150 országba szállít termékeket, és több mint 850 embert foglalkoztat. 2021 novembere óta a GHO Capital Partners LLP, az egészségügyi szektor vezető befektetője rendelkezik többségi részesedéssel a Sannerben.

A vállalat vezetése a GHO és a Sanner család támogatásával folytatja sikeres növekedését. Ehhez járulnak hozzá a fenntartható koncepciókkal és innovatív fejlesztési központokkal rendelkező új, korszerű gyártóüzemeink.

A Sanner továbbra is fejleszti eszközként a CDMO-t és a globális piacvezetőt a csomagolási és szárítószer termékportfóliónkkal, olyan ügyfélspecifikus egészségügyi megoldásokat alkalmazva, amelyek világszerte több százezer ember életminőségének javításához járulnak hozzá.

# Locations

Németország,  
Bensheim



Magyarország,  
Budapest



Egyesült Királyság,  
Cambridge



Franciaország,  
Kirchheim



Kína,  
Kunshan I



Kína,  
Kunshan II



India,  
Maharashtra



USA,  
Durham

# 3. Így lépünk kapcsolatba

## Tisztelettel, megfelelően és tisztességesen kommunikálunk egymással

- Tiszteletben tartunk minden személyt, származásra, vallásra, életkorra, világnézetre, nemre vagy szexuális irányultságra való tekintet nélkül, és nyitottak vagyunk más véleményekre és ötletekre.
- Pontosak és megbízhatóak vagyunk – betartjuk az ígéreteinket.
- Kerüljük a pejoratív kijelentéseket, és egymással beszélünk, nem egymásról.
- Csapatjátékosként sikeresen dolgozunk együtt minden részlegen.

## Felelősséget vállalunk – egymásért és a vállalatért, az ügyfelekért és a betegekért

- Termékeinkben és szolgáltatásainkban tartósan magas minőséget biztosítunk.
- Betartjuk az előírt folyamatokat és dolgozunk a folyamatos fejlesztésen.

- Bárki hibázhat – tanulunk belőle, és megfelelő intézkedéseket alkalmazunk annak érdekében, hogy a jövőben elkerüljük.
- Elkötelezettek és lojálisak vagyunk a vállalatunkhoz.

## A személyes kommunikációt keressük

- Ahol csak lehetséges, közeledünk egymáshoz, és közvetlenül beszélünk egymással.
- Türelmesen meghallgatjuk egymást, hagyjuk, hogy befejezzék, és megkérdézzük, ha valami nem világos.
- Egyértelműen kifejezzük magunkat, hogy elkerüljük a félreértéseket.
- Az egyértelmű kommunikáció segít biztosítani, hogy mindenki rendelkezzen minden információval ahhoz, hogy megfelelően és megfelelően el tudja végezni a munkát.
- Arra kérjük a kollégákat, hogy ismételjék meg, amit a saját szavaikkal mondtak, csak azért, hogy megbizonyosodjanak arról, hogy mindent kommunikáltak.
- Ha valami nem világos számunkra, aktívan keressük a szükséges információkat.
- Tisztában vagyunk azzal, hogy a felesleges interakciók csökkentik a munka hatékonyságát – ezért célzott módon kommunikálunk e-mailben, csapatokban stb., és ügyelünk arra, hogy a forgalmazók a lehető legkisebbek legyenek.
- A szükséges résztvevők előkészítik a találkozót és azok nyomán követését; figyelmet fordítanak az időforrásra.

# 4. Vezetői irányelvek

## A vezetők fontos feladatként kezelik a vezetést

- Elegendő idő van fenntartva a vezetésre – a feladatokat és a felelősségeket erre a célra átruházzák.
- A személyes cserék, mind személyesen, mind csapatként, mérsékelten zajlanak.
- A jó munka dicséretet és elismerést érdemel.
- A visszajelzés adása és fogadása a napi menedzsment része – vezetőink ott vannak az alkalmazottaik számára, akár személyesen is.

## A vezetők kezelik a rutinfeladatokat, és közösen mozdítják elő a vállalat sikerét



- Tiszta, egyértelmű felelősségi köröket, feladatokat és munkatartalmat biztosítunk.
- Ez biztosítja, hogy minden alkalmazott hatékony képzési programokon keresztül részesüljön képzésben.
- A releváns információkat aktívan megosztják.
- A feladatokat szükség esetén fontosság szerint rangsorolják.

## A vezetők csapatnak és a vállalatirányítás részének tekintik magukat

- A vállalati döntéseket támogatják és közösen hajtják végre.
- Minden vezető példaképként jár el, és példát mutat a tiszteletteljes interakciók lefolytatásában.
- Biztosítják a hatékony és eredményes részlegek közötti csapatmunkát.
- Döntőek, és a vállalat érdekében a dobozon kívül cselekedhetnek és kell is cselekedniük – tudjuk, hogy fontos, hogy ne késleltessük feleslegesen a döntéseket.

## A vezetők felelősek a vállalat további fejlődéséért

- Támogatjuk alkalmazottaink kezdeményezését és elkötelezettségét.
- A továbbképzési intézkedéseket célzott módon használják fel a jövőbeli kihívások sikeres leküzdésére.
- A vezetők aktívan részt vesznek stratégiánk megvalósításában.
- Biztosítják a szükséges munkaeszközöket és erőforrásokat, és beépítik azokat a hosszú távú fejlődésünk tervébe.

## Őszi buli



Nemzetközi  
értékesítési csapat  
esemény



Jótekonysági  
rendezvények

# 5. Fenntarthatósági küldetésnyilatkozat

A vállalati stratégiában gyökerező csoportszintű fenntarthatósági politika a fenntarthatóság fontos témájára összpontosít. Az elkövetkező években 5 kiválasztott cselekvési területen szeretnénk eredményeket elérni, munkatársaink, ügyfeleink és beszállítóink szoros bevonásával.



# 1 Felelős vállalatirányítás

- A fenntarthatóságot úgy határozzuk meg, mint cselekedeteink társadalmi, környezeti és gazdasági hatásokkal kapcsolatos vállalati felelősségét.

# 2 Mi a Sannernél

- Mi, a munkavállalók vagyunk a vállalat szíve és lelke, és felelősek vagyunk a siker meghatározásáért.
- Mi vagyunk a külvilág arca, és felelősek vagyunk az ügyfelek elégedettségéért és a szállítóinkkal való tiszteletteljes együttműködésért.
- Együtt irányítjuk a jelent és a jövőt az innováción és a további fejlesztésen keresztül.
- Képzési és képesítési kezdeményezésünk segít a szakképzett munkavállalók biztosításában. Belső előrehaladási programokat kínálunk, és támogatjuk a külső további képesítéseket, hogy bővítsük készségeinket, és fenntartható módon rögzítsük őket a vállalatnál.

# 3 Fenntartható termékek

- Arra törekszünk, hogy csomagolási megoldásainkat, valamint orvosi és gyógyszerészeti összetevőinket úgy tervezzük meg, hogy azok magas fokú újrahasznosíthatóságot érjenek el.
- Célunk, hogy intelligens megoldásokkal növeljük a felhasználóbarátságot és a betegek motivációját, és hosszabb ideig védjük a gyógyszerhatóanyagokat a külső hatásoktól.
- A fenntartható termékek előállítása során a fosszilis nyersanyagok felhasználását bioműanyagok és újrahasznosított anyagok felhasználásával csökkentjük.

# 4 Környezetbarát termelés és üzemeltetés

- Azon dolgozunk, hogy minden telephelyünkön optimalizáljuk a környezeti lábnyomunkat .
- Az energiahatékonyság növelésére összpontosítunk.
- Elkötelezettek vagyunk az erőforrás-megtakarítás és az energiahatékony anyagfelhasználás mellett.
- Az elkerülhetetlen hulladék az újrahasznosítási ciklusba kerül.

# 5 Átlátható ellátási lánc – ellátási lánc és elosztás

- Az ellátási lánc átláthatóságának megteremtésével hozzájárulunk annak biztosításához, hogy az ebben a láncban részt vevő embereket jól kezeljék, ne veszélyeztessék egészségüket, és munkájukért megfelelő díjazásban részesüljenek.
- Ahol lehetséges, beszerzett áruinkat klíma- és környezetbarát alternatívákká alakítjuk át.
- Arra törekszünk, hogy csökkentsük az üvegházhatású gázok kibocsátását a teljes ellátási láncban.



# 6.Záró megjegyzések



Arra törekszünk, hogy jól érezzük magunkat a munkában – ez a cél mindannyiunk számára.

Nekünk, embereknek nem mindig könnyű úgy viselkednünk, ahogy szeretnénk. Ezért időről időre vessen egy pillantást a Sanner kultúránkra – a tartalom emlékeztet minket az interakcióra vonatkozó ideáljainkra:

„Azt akarom, hogy úgy bánjanak velem, ahogy a kollégáimmal próbálok bánni”.

... és ha valami nem igazán működik, egy őszinte bocsánatkérés gyorsan helyreállítja az egyensúlyt”

**Hans-Willem van Vliet Vezérigazgató**



# Sanner Culture 3.0



**SANNER**

