伊莱克斯集团
工作场所指令

修订2026

请注意此版本是从英文版的伊莱克斯集团工作场所指令翻译过来的。翻译内容仅供参考，如有任何内容冲突，请参考英文版本。

目录

1. 目的 4

2. 伊莱克斯集团承诺 4

3. 关于本指令 4

4. 范围 5

5. 定义 5

6. 期 5

6.1. 可问责性 5

6.2 法律与法规 6

6.3 供应商 7

6.4. 腐败、贿赂和商业道德。 9

6.5. 童工 9

6.6 强迫劳动 11

6.7 安全协议 11

6.8 健康与安全 12

6.8.1 员工健康与安全 12

6.8.2 防火 17

6.9 非歧视 18

6.10 骚扰和虐待 19

6.11 纪律处分和申诉 19

6.12 工作时间 21

6.13 薪酬 22

6.14 结社自由和集体谈判 24

6.15 环境管理 25

6.15.1 环境治理和程序 25

6.15.2 化学物质 28
6.15.3 受限材料清单 28
6.15.4 危险与非危险废物 29
6.15.5 水和废水 29
6.15.6 能源 30
6.16 监控与合规 30
7. 更多指导 30

1. 目的

本指令描述了伊莱克斯集团与供应商采购原材料与非原材料、成品和服务的环境和工作条件最低要求。

2. 伊莱克斯集团承诺

伊莱克斯集团工作场所政策和供应商工作场所标准规定：

伊莱克斯集团致力于成为负责任的雇主和优秀的企业公民，其产品和解决方案为改善全球人民的生活做出贡献。 我们在进行包括采购、生产、分销及产品销售的所有活动时，必须尊重并考虑到人权、人类安全与健康以及环境。

该承诺包括尊重和支持"国际劳工组织关于工作中基本原则与权利声明的宣言"规定的劳动权利，以及尊重和支持"国际人权公约"规定的更广泛人类权利。

我们在所有的运营活动中努力将可持续地不断改进作为核心任务。

3. 关于本指令

伊莱克斯集团长久以来一直提供安全健康的工作条件，关心环境以及我们自己的员工和周围的人们。

"集团工作场所政策"是这些努力的重要基础。它规定了在所有国家/地区——我们运营的任何地方可接受的健康与安全、环境、劳动和人权最低标准。"伊莱克斯集团供应商工作场所标准"也有相同的要求，它们构成我们供应商管理的基础。

"伊莱克斯集团工作场所指令"阐述并详细说明了"伊莱克斯集团工作场所政策"及"伊莱克斯集团供应商工作场所标准"相关要求（请查看图 1）。

基于"政策"和"供应商标准"的相关要求，"指令"分为不同章节。 每节包括工作场所要求以及为了执行"政策"和"标准"而需要的解释性定义和详细要求。 "指令"也包括"良好管理惯例"，其宗旨是鼓励超越强制性要求的惯例。 积极鼓励所有单位将这些建议纳入其运营中。

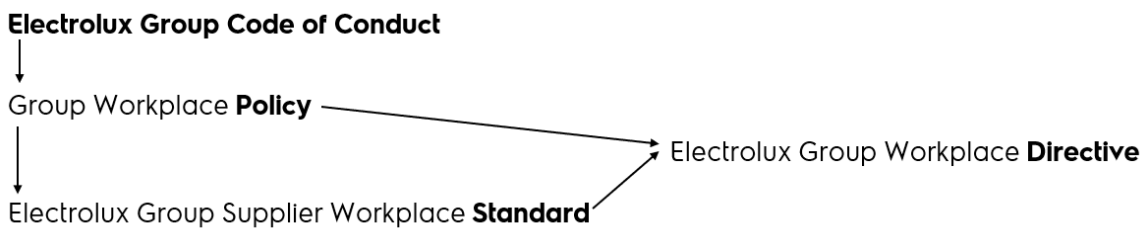

图 1。 规范、政策、标准与指令之关系

为了能反映我们在合规方面的经验和信息，将定期审查和更新"指令"。

请登录 www.electroluxgroup.com/sustainability，以更详细了解伊莱克斯集团可持续性的优先事项和方法。

4. 范围

工作场所要求
本政策适用于伊莱克斯集团的所有地点和单位。
"供应商标准"适用于伊莱克斯集团的所有供应商。

"指令"适用于伊莱克斯集团及供应商所属单位。

伊莱克斯集团所属单位可以选择制定和实施比"政策"和"指令"规定更严格的标准。

只要完全符合"伊莱克斯集团供应商标准"要求，供应商自己的标准或规范可以替代"伊莱克斯集团供应商工作场所标准"。

5. 定义

术语"*单位*"指伊莱克斯集团的各类运营机构（例如：工厂、仓库和办事处）以及供应商所属的相应运营部门。

术语"*场所*"指一个或多个运营机构的物理地址。

术语"*人员*"和"*员工*"包括长期雇员以及现场临时、计件付酬和合约雇员、实习生以及试用期人员。

术语"*管理层*"指每个单位的管理人员。

说明

执行本文件中的要求不意味着伊莱克斯集团单位或供应商可以免于分析其可能面临的与工作场所相关的风险。 这可能需要制定和实施其他政策及程序。

6. 期

6.1. 可问责性

工作场所要求
管理层有责任 执行并确保遵守政策或标准。 该责任包括定期培训员工。 员工有责任依照政策/标准要求行事。
集团鼓励并希望员工报告不遵守政策/标准的事件。 员工不会因为报告此类事件而遭受报复或其他不良后果。
违反"指令"要求的伊莱克斯集团员工和管理人员， 可能受到纪律处分， 包括并直到解雇， 视事实与情况而定。

详细要求

一般要求

- 管理层负责使员工了解"政策、标准和指令"规定的其权利、职责和责任。
- 单位应当安排一个或更多人员负责在其专业领域内——人力资源、职业健康与安全、环境管理等，支持政策/标准和指令的实施。应当任命一个人监督单位对政策/标准和指令的遵守。
- 单位应当在所有员工可以出入的地方长期张贴政策/标准。
- 单位应当定期向所有员工宣传政策/标准，包括临时工以及人事中介招聘的人员，见注1.1。
- 单位应当使用所有员工均可以理解的语言展示和传达政策/标准。 如果员工有特殊需求（例如文盲、残疾），必须通过另一种方式传达政策/标准。

报告

- 单位应当建立正式程序，以方便员工能够以最严格保密的方式向相应的经理或部门报告未遵守政策/标准的陈述。 该程序应当向所有员工传达。
- 该程序应当允许在法律许可的范围内进行匿名投诉。 单位应当确保善意报告不遵守政策/标准情况的员工不会遭遇报复或不良后果。

良好的管理惯例

- 工作场所相关问题的管理在单位管理会议上是一个重复的议题。
- 单位制定标准的运营程序，该程序包括定期提醒工作场所相关主题。
- 单位已设立正式的沟通系统（像员工申诉委员会或举报系统），员工可以通过此类系统提出关注的问题。
- 单位制定和实施比工作场所政策/供应商标准要求更严格的标准。.

注 1.1：沟通方法示例

- *在车间和/或办公室通过公告栏张贴政策/标准。*
- *在员工会议上讨论政策/标准。*
- *新员工上岗培训中包括政策/标准。*
- *员工培训课程中包括政策/标准。*
- *为便于查看，在内联网上面发布政策/标准。*
- *分发包含政策/标准以及指令的印刷小册子。*
- *要求员工签字确认。*

6.2 法律与法规

工作场所要求

所有的伊莱克斯集团单位和供应商应当充分遵照其运营所在国家/地区适用于其运营和就业的相关法律法规进行运营。

详细要求

一般性规定

- 相关单位应当遵守所有可适用的法律、法规以及与其运营所在国家/地区工会签订的集体协议。如果政策/标准要求比当地法规更严格，相关单位应当遵守政策/标准。
- 相关单位应当具备所有必要的/注册的营业执照以开展工作。
- 相关单位应当随时准备好最新的可适用法律法规的所需语言文本。
- 相关单位应当制定相应程序以确保获悉最新的可适用法律法规。 必要时，应向员工传达新颁行或修订的法律。

报告

- 如果政策/标准的任何条款违反了国家/当地法律要求，法律应取代政策/标准。

6.3 供应商

工作场所要求

*所有的供应商应当同意遵守*伊莱克斯集团供应商工作场所标准和工作场所指令。*供应商有责任要求其供应商遵守供应商工作场所标准及指令的相关条款。 根据要求，伊莱克斯集团供应商应当能告知伊莱克斯集团它们使用的供应商， 同时证明它们已收到并理解供应商工作场所标准的相关条款。*

供应商应确保供给伊莱克斯集团的产品、部件或零件所需材料的采购不会直接或间接地助长冲突或高风险地区的人权侵害。

定义

术语"*供应商*"包括但不限于：

- 一级供应商。向伊莱克斯集团供应原材料、商品、产品或服务。 这一类供应商也包括伊莱克斯集团成品供应商。
- 次级供应商：向一级供应商供应商品或服务的供应商。
- 分包商：相关单位在特定生产流程、成品部分生产或作为提高生产能力手段而使用的供应商。分包商可能在现场和不在现场（最常见）。
- 现场供应商：在单位现场提供服务的供应商，上述服务包括但不限于食堂服务、维修服务、施工、翻新或园艺（亦即在核心生产流程之外）。请注意和分包商的区别。
- 人事中介/承包商：提供参与现场核心生产的员工的职业介绍所或其他公司。 请注意和现场服务供应商的区别。
- 猎头/招聘代理：向单位提供招聘服务的供应商。

冲突矿物：目前，铌钽铁矿、锡矿、黑钨矿和金矿等矿物以及钽、锡、钨和金等衍生产品均视为冲突矿物。（适合的国家法规和国际准则必须要考虑进去）

*冲突和高风险地区：*目前包括刚果民主共和国和相邻国家。（适合的国家法规和国际准则必须要考虑进去）

详细要求

一般性规定

- 供应商工作场所标准及指令的相关要求包括各类员工（见第5节定义）。

- 根据要求，各供应商应当向伊莱克斯集团提供其供应商名单。
- 单位应当防止员工或分包商的纯家庭作坊生产。

对伊莱克斯集团单位的要求

- 供应商标准和政策必须要在生意协议和合同里得到体现。
- 伊莱克斯集团单位（采购, 他们各自权限下负责的供应商）按要求有责任更负责人采购部门合作，以确保其供应链有可持续的改善。

对供应商的要求

- 供应商应当将供应商标准要求（未改动的伊莱克斯集团工作场所标准，或者可适用的类似标准或规范）传达给伊莱克斯集团产品生产所涉及的各类供应商（包括现场服务供应商）》
- 供应商应当采取适当措施取得其供应商即分包商接受供应商标准的书面确认书。 为此可以采用单独的合规声明，和/或作为签署的采购合同或者说明与供应商之间业务关系的其他正式文件的组成部分。
- 供应商需要完全申报供应给伊莱克斯集团的部件、产品和服务之所有生产地点以及分包情况。
- 供应商需要监督他的供应商符合相关标准和指令。
- 与伊莱克斯集团商定的或地方当局要求的整改行动应记录并在规定时间内完成。

负责任的雇佣

- 供应商/伊莱克斯集团单位应该有书面的招聘渠道，包括相关的规定：核查年龄，初选和选择招聘对象以及如何使用职业劳动介绍所。
- 供应商/伊莱克斯集团单位应该确保在招聘流程中招聘费用在任何情况下都不会对被招聘者收取，包括在一个国家内收取的费用以及相关的跨境费用。
- 供应商应该要准备向伊莱克斯集团提供相关文件来阐述其招聘流程和控制原理（请参照章节 6.6，强迫劳动）

商业道德

- 供应商应完整、透明且准确地保留其与伊莱克斯集团之间业务事宜的所有记录。
- 供应商不得试图不当地影响伊莱克斯集团关联人、代理或代表，或者试图建立可能使代表产生利益冲突的任何关系。
- 如果供应商接触到伊莱克斯集团的保密（非公开）信息，应对此信息严格保密。

冲突矿物

- 供应商应该确保其采购供应给伊莱克斯集团的产品、部件和零件所需的冲突矿物不会直接或间接地使在受冲突影响或高风险地区侵害人权的作恶者获得资助或受益。
- 供应商应当制定旨在实现上述目标的相应政策与管理体系，其内容应当符合*OECD冲突影响和高风险地区的负责任矿物供应链尽职调查指南*。

报告

- 供应商应通过以下邮箱立即向伊莱克斯集团报告疑似违反供应商标准或指令的行为：Electrolux Group Speakup Line(https://www.electroluxgroup.com/en/report-a-concern-41951/)。
- 如果供应商或者其分包商的生产场地变更或搬迁，供应商应当在变更之前通知相关的伊莱克斯集团代表。
- 如果向伊莱克斯集团提供的产品、部件或零件包含钽、锡、钨或黄金，相关供应商需要应要求向伊莱克斯集团报告这些物质的含量和来源。
- 伊莱克斯集团产品、零部件生产中若涉及任何监狱劳役，必须向伊莱克斯集团报告并经其批准。

良好的管理惯例

- 供应商应当制定相应的程序，以监督其供应商遵守供应商标准及指令。
- 供应商监督活动应当根据要求进行记录并通知伊莱克斯。
- 供应商标准及其执行是供应商会议或供应商培训议程的组成部分。
- 为了确保供应商遵守供应商标准，相关单位应当进行定期审计。
- 对于供应商违反供应商标准或指令的行为，应当确定明确的违约金。

6.4. 腐败、贿赂和商业道德。

工作场所要求

伊莱克斯集团不容忍任何形式的腐败、贿赂或不道德商业行为。 所有的伊莱克斯集团单位和供应商及其员工应当避免提供、给予、索要或接收贿赂或任何其他的不当好处。

详细要求

一般性规定

- 单位应当制定相应的措施防止和识别腐败。 它包括但不限于：
    - 政策承诺[1].
    - 宣传与培训。
    - 员工秘密报告疑似不当行为的正式程序。
- 该单位不得在审计员监督本指令执行情况时行贿或不当影响审计员。

6.5. 童工

工作场所要求

不容忍任何形式的童工。 除非当地法律规定了更高的年龄限制，不得雇佣低于义务教育完成年龄或15岁的任何人。

对于经过批准的未成年人，管理层负责依据可适用的当地法律，提供与年龄相适应的工作条件、工作时间和工资。

[1] 对于伊莱克斯集团单位而言，关于反腐败的集团政策构成此承诺内容。

如果在生产伊莱克斯集团产品或部件的场所发现童工，采取的所有措施必须最有益于儿童；并采取一切救济措施以维持或改善儿童的社会处境。

定义

*童工*是指小于义务教育完成年龄或者小于 15 岁（以最高者为标准）的人所做的工作。

*经过批准的未成年人*是指高于最低年龄但低于 18 岁的合法年轻工人。 这一类工人也经常被称为*未成年*或者*青年*工人。 必须采取特殊的保护措施来保护这些工人（请见"要求"项下的内容）。

详细要求

一般性规定

- 单位应当采取所有的合理措施来确保不出现童工现象。

年龄验证和记录

- 在雇佣时，单位应当要求对所有工人进行年龄验证和记录。
- 单位应当保存一份所有员工的年龄证明。**注：** 单位不能保留原件，但需要制作一个副本。
- 适当的年龄证明应至少包括持有人的全名、生日和照片（例如护照、身份证或社会保险卡）。

经批准的未成年人

- 适用本章节中相关条款的方式不得导致在招聘过程中歧视未成年人，然而相反未成年工的工作和升职机会要被明确和优先。
- 经批准的未成年工不能从事有危险岗位的工作也不能上夜班。
- 管理层应积极参与确定适合这类 工人年龄和能力的可接受的工作类型、工作条件、工作时间和薪酬。
- 单位应当采取所有的必要措施来确保不满 18 岁的工人的工作条件不存在可能危及其健康、安全或幸福的危险。
- 单位必须遵守学徒或职业教育课程的所有相关法规与要求。 单位必须能够证明它们是法律认可的课程并应要求提供与这些课程相关的法律规定与限制。
- 允许学龄期孩子在未达到义务教育完成年龄之前就在单位工作的非正式协议是不能接受的。

发生童工情况时的报告和干预措施

- 如果发现童工，单位必须立即联系伊莱克斯集团 (https://www.electroluxgroup.com/en/report-a-concern-41951/)。
- 必须立刻确定救济儿童的行动计划。 行动计划必须有助于找到一个适合孩子的长期可行解决方案，同时也必须经过伊莱克斯集团批准。
- 管理层应当持续监督行动计划的进展并向伊莱克斯集团汇报。 在儿童救济工作结束之前，单位和伊莱克斯集团应当保持联系和合作。

良好的管理惯例

- 在雇佣经批准的未成年人之前，单位应当联系法定监护人（通常是父母）。
- 单位应保存一份因年龄而在某些时段和工作任务上受限的经批准的未成年名单。

- 在存在童工风险的国家/地区，建议记录管理童工案例的程序。 这些程序应当确保即时救济，包括将儿童调离其职位，同时安排有利于儿童发展的可持续解决方案。

6.6 强迫劳动

工作场所要求
不容忍任何形式的强迫性、非自愿劳工或被贩卖劳工。 它包括契约劳工、抵债劳工及未经批准的监狱劳役以及违反个人意愿与选择的其他形式的劳动。

定义

被贩卖劳工：在入职管理过程中的任何阶段——招聘、收容或运输，遭受强迫、欺骗或胁迫的工人。

监狱劳役：被判刑事徒刑的被拘禁者的劳动。

契约劳工：因工人管理人未经工人同意签署的协议而被迫劳动的人。

抵债劳工：抵债劳动者通常在没有或很少报酬的情况下劳作，为了清偿欠雇主的债或预付款。

政治犯：因为种族、宗教和政治观点而被投入监狱的任何人。

详细要求

- 单位不准使用强迫、抵债、契约或被贩卖劳工或任何其他形式的非自愿的劳工。
- 不得接受政治犯劳作以及没有报酬或非自愿的监狱劳作。
-
- 单位不得限制员工必须住在其提供的宿舍里。
- 单位不准限制员工在自由时间里离开其住宅。
- 单位不得制定不合理限制员工活动自由的工作场所规则。
- 不得为阻止工人离开工作场所而封闭出入口。
- 保安不的阻止员工离开工作场所。
- 单位不得扣留员工的原始身份证件，包括护照、出生证明、工作许可、居住许可、旅行文件或可能限制员工法律地位/合法性、旅行自由或暂时或永久离职能力的其他文件。
- 单位不得为阻止员工离职而收取任何费用（例如招聘费或培训费）也要保证劳懂职介所不能从员工那儿要求在其单位工作的招聘费用。
- 单位不能对辞职的员工收取费用、罚款或进行任何其他非法的薪金扣除。 偿还协议（关于培训、重新安置等的费用）必须是可预见的、合理的且有时限的。
- 除非法律另有规定，给员工的贷款金额不应当超过三个月工资的数额。

6.7 安全协议

工作场所要求
安保措施的实施必须始终充分尊重人权和可适用的法律要求。 必须尽可能避免使用武力。

详细要求

一般性规定

- 武力的使用绝不能超过严格必要的程度。 武力的使用必须与威胁相当，并与当时的情况相适应。
- 单位必须确保其所在地的安保安排不存在侵害人权的风险。
- 单位应与安保服务提供商签署协议。 协议应要求安全服务提供商在筛选人员和分包商时实施尽职调查并对人员进行反复培训。

报告

- 安保提供商应当制定正式的程序来向单位报告任何相关的安全事件。
- 安保提供商应当有相应的投诉程序来解决其员工或第三方声称未能遵守本节所含原则的主张。

6.8 健康与安全

工作场所要求

应当向所有员工提供安全健康的工作环境，在可行情况下，提供安全健康的居住设施，至少应满足可适用的当地法律要求。 单位应当采取相应的措施来防止和管理潜在的工作场所事故与疾病。

6.8.1 员工健康与安全

定义

*事件*是指发生或可能发生人身伤害、疾病或死亡的与工作相关的事件。（OHSA 定义）

*事故*是指已造成人身伤害、疾病或死亡的事件。（OHSA 定义）

*个人防护设备（PPE）：*旨在帮助员工避免其工作环境中危险而设计并发放的所有安全设备。个人防护设备包括阻燃剂或防化服、手套、安全帽、防毒面具、安全眼镜、噪声防护等。

详细要求

一般性规定

- 单位应识别并遵守所有适用的职业健康安全法律要求、相关国际标准、法规及适用于其风险、活动和运营的任何集体协议，均见本指令第 6.2、6.8 和 6.14 节。
- 伊莱克斯集团制造单位应实施符合 ISO 45001 认证的职业安全管理体系，或现有的同等职业安全管理体系。
- 单位应定期识别评估工作场所的健康与安全风险并进行整治。该风险评估应当考虑遵守健康与安全法规，包括健康、安全与劳动管理机构提出的检查要求（例如设备安全报告、特种设备使用许可、卫生许可证以及餐厅工作人员健康证）。
- 风险评估应当：
    - 对生产、流程和建筑做出重大变更之前实施。
    - 在事故或事件发生之后进行。
    - 至少每年更新。

- 记录归档。
- 风险评估应该包括所有相关健康和安全的风险，包括可能发生的应急情况，工作场所人工环境和社会心理风险因素。

事件和事故

- 事件和事故应当予以记录。为了避免未来事故和事件，应当毫不拖延地确定并采取适当的纠正措施。
- 在法律要求的情况下，应当将事故/事件报告发送给主管部门。 应要求向伊莱克斯集团提供与主管部门的通信。
- 伊莱克斯集团单位应每月报告所有事故、事故及工作时间，并按照伊莱克斯集团指南中定义的报告要求。
- 供应商应当应要求向伊莱克斯集团提供事故、事件和工作时间的记录。

职业健康与安全委员会

- 单位应当建立职业健康与安全委员会，其职责是防止事故和事件并改善工作场所的健康与安全条件。
- 该委员会应当由管理层和员工组成，至少每个季度召开一次会议。 它应当包括单位内所有相关管理部门的代表。
- 该委员会应当以书面计划确定和跟踪单位控制健康与安全问题的情况。 该计划应当包括人员的职责和责任以及为改善工作场所健康与安全而需要的措施，要特别关注经过批准的未成年人、怀孕员工以及特需员工。
- 该委员会可以由类似的流程或惯例替代，该流程或惯例应保证员工和管理层能就改善工作场所的健康与安全标准进行对话。
- 委员会会议的计划和结果应当向所有员工公布。

健康与安全培训

- 应向所有员工提供与其操作领域的安全风险有关的定期教育与培训，包括但不限于：
  - 应急疏散程序。
  - 紧急报警的位置和启动。
  - 关于急救措施的一般性信息（急救包位置、急救受训人员、护士站等）。
  - 与单位及其任务相关的安全风险。
  - 安全说明。
  - 个人防护设备的使用 (PPE)。
- 在操作可能发生危险的机器和设备之前或者在执行存在潜在危险的任务之前，应当对所有员工进行必要和充分的安全培训。
- 单位应当保存一份培训内容记录（包括日期和参训人姓名）。

机器的防护装置

- 单位应当确保生产中使用的所有机器和其他设备安装所需的必要防护装置（例如紧急制动按钮、双手握把、防护门、防护栏等）。所采用的防护装置必须符合当地的要求和国际标准（例如 ISO/ANSI/CSA/OSHA 性能要求）。

- 因可动部件而存在潜在危险的所有机器（像压力机和冲压切割机）必须配备相应的机器防护装置。
    - 下列一项或多项方法应当作为主要的安全控制方式：
        - 固定障碍式防护。
        - 联锁障碍式防护。
        - 光幕。
    - 如果首要的安全控制方式不能消除风险，如下方法必须作为次级防护方法，但不得作为首要防护方法。
        - 双手控制装置。
        - 安全垫。
    - 在使用双手控制装置的冲床上，双手控制必须始终作为次级防护方法。 它们必须结合光幕或障碍式防护装置使用。
    - 在需要更多人与模片区互动的冲床/设备上面，每个人均需使用双手控制装置作为次级防护方法。

安全说明

- 在存在潜在健康风险或人身伤害风险的任何地方，在指定工作区应当清楚张贴安全说明和警示标志。 它们在靠近机器和其他设备的位置以及此类工作区的入口处应清晰可见，同时应使用当地语言书写。
- 标志可以使用形象标识或者使用所有员工都理解的书面说明或程序进行描述。 它们还应指示供使用的个人防护设备（例如头盔、耳套、手套、防毒面具、护目镜、靴子等物品的标识）
- 单位应当制定适当程序来为访客安排负责接待人员，同时根据来访目的和性质，告诉他们充分的安全信息和其他工作场所规定。 此类信息可能包括紧急出口、疏散时的集合地点、特定服装或访问单位特殊区域时使用的必要个人防护设备。

安全隐患

- 单位应当确保避免并立即纠正直接职业危险，例如：
    - 大楼结构完整。
    - 受损楼梯。
    - 靠近员工的危险电线。
    - 缺乏适当绝缘的不安全电气装置。
    - 地上的孔洞。
    - 输气管道或易燃产品的不安全存放。
    - 货物的不安全存放。
- 单位应当确保在生产环境中穿着合适的服装，减少纠缠造成的个人伤害风险。

安全检查

- 单位应当在工作场所实施定期安全检查，包括机器和其他设备的安全检查。 安全检查应当记录并存档。 当检查过程中发现不符合情况时，必须立即采取措施。

个人防护设备 (PPE)

- 单位应当向在潜在危险工作区的所有员工免费提供适当的个人防护设备（至少首套及磨损更换或升级更新）。 应随时配备并适当维护个人防护设备。 必要的典型个人防护设备包括：
    - 在有持续眩光、飘扬碎屑或尘土、打底剂或者清洁剂飞溅的区域，需要配备的抗冲击护目镜或其他眼镜。
    - 处理/使用溶剂、黏合剂和抛光剂等化学物质的人员所使用的手套。 手套必须能耐受这些化学物质。
    - 工作使用尖锐物品或切割工具的人员所需的金属手套。
    - 在有蒸汽同时通风等其他手段不能充分减少其含量的区域，需要使用的相应防毒面具。
    - 工作地面湿滑的人员所需的相应鞋子。 操作或移动重型设备的人员所需的耐用鞋或靴子。
    - 用于尽量少接触灰尘或纺织颗粒等悬浮微粒的防尘面罩。
    - 在高噪音环境下工作的人员所需的耳塞。
- 单位应当采取所有的合理措施来确保工人使用可适用的个人防护设备。
- 在个人防护设备限制区域的人员需要佩戴的个人防护设备。 无论是员工、管理人员、承包商还是来访者，区域内的所有人均应遵守该规定。

急救设备

- 应充分储备适当的急救设备并提供给所有的员工。 设备的数量应当与人员数量、在区域内实施的活动类型以及潜在的人身伤害风险成比例。
- 应由指定人员定期检查急救设备。
- 急救设备和急救箱应始终放在容易快速存取的位置。
- 至少应在每个楼层和每个建筑的指定区域放置一个急救箱。

急救训练

- 单位应当拥有数量充足的在急救方面受过训练的人员，每个工厂部门在每个生产轮班期间至少配备一位受训人员。 应定期由经认证的教练、医生、护士进行急救训练，并根据要求，保存提供训练档案。

工作环境条件

- 单位应当提供健康的工作环境，并应当遵守关于如下方面的所有相关可适用的法律法规：
    - 室内空气质量（烟气、溶剂、颗粒和通风）。
    - 工作场所温度。
    - 工作场所的噪音级别。
    - 工作场所的照明。
    - 人体工学。
    - 采用适合残疾人的工作环境。
- 如果对工作场所的内部空气质量、温度、噪音和光线不确定，请进行检测。
- 应在适当的时间间隔内进行监测因工作环境中的空气污染、噪音或振动而面临或者易于面临相关职业危害的人员的健康。 此类监测可能包括定期体检。

饮水

- 水、环境卫生与个人卫生（WASH）单位应当确保向在工厂工作的所有人员提供干净的饮水。供水应当免费并且在距工作区合理的距离内。 饮水机应当得到适当维护。

卫生

- 单位应当确保有足够数量的男女盥洗和厕所设施，同时确保这些设施得到适当地清洁和维护。单位对员工使用厕所设施不应实施任何不合理的限制或监控并且使用厕所是免费的。

餐厅和食品服务

- 餐厅以及供应或使用食品服务的区域应当符合所有的清洁卫生法规，同时应得到相应的清洁和维护。
- 工人用餐和休息的场所是存在的，并且远离危险场所以及可以容纳足够数量的员工。

酒精和药品的使用

- 供应商应该具有关于酒精和药品使用的书面的，可执行的和充分沟通过的规定。

住房设施

- 住房设施在建筑安全、天气保护、照明、供电和供水、通风和温度方面具有明显的适当标准
- 宿舍所在的建筑应当和生产区域分开并且不可暴露在极大噪音或其他有关生产的负面影响范围内。
- 宿舍的门可以由住户从里面或外面都可以上锁。
- 不得为防止员工离开宿舍而在任何时候封锁宿舍入口和大门。
- 卧室应男女分开，除非住户选择共用一间卧室作为家庭房间。
- 住在单位宿舍的员工应当有个人空间，包括床和垫子。
- 任何房间的最大入住率为8人，但人均居住面积至少为3.8平方米，天花板至少为2.1米。
- 居住在单位宿舍内的员工应能够进入个人存储空间，以及贵重物品的可上锁空间。
- 住在单位宿舍的员工应当可以自由出入卫生设施，男女卫生设施应分开。包括有冲洗设备，有热水。- 设施应与用户数量成比例。
- 居民可以通过食堂设施或者指定烹饪区域来获得营养，烹饪只允许在这些地方进行。
- 如果允许儿童进入住房设施，则必须有日常程序来保证他们的安全。
- 居民收到关于项目适用权利和责任的明确书面沟通
- 个人住宿费用不得超过市场平均水平。所有与住宿相关的费用必须透明公开的呈现，并且所有个人支付的费用要有书面记录并且可以共享。

伊莱克斯集团单元的持续改进、职业安全目标及定量目标

- 作为伊莱克斯集团持续改进其职业安全管理体系承诺的一部分，各单位将定期评估职业安全绩效，分析事故和识别风险，并实施纠正和预防措施。事故、险些事故、审计、检查和风险评估的经验教训将融入运营实践中，确保职业安全绩效持续提升。

- 伊莱克斯集团各单位应制定反映伊莱克斯集团战略重点的年度定量职业安全绩效目标。这些目标可能包括但不限于降低事故和严重程度、增加近距离事故报告、提高安全培训完成率。各单位应监测这些目标的进展，并至少每年审查一次，以展示职业健康安全绩效的可衡量且持续的改进。

良好的管理实践

- 单位应当确定怀孕妇女不能工作或仅在有限时间内工作的工作站。
- 向工厂内的所有员工提供急救培训。
- 如果主管机构有法定检查要求但还未进行检查，单位应要求相关机构进行检查。
- 单位已获得 ISO45001 认证。
- 单位已规定员工在生产环境中的着装要求。

6.8.2 防火

详细要求

一般性规定

- 每个单位应当认同并遵守与安全保护相关的所有可适用法律规定，包括消防部门的检查。
- 单位应当记录火灾事故和本可能造成火灾的严重事件，包括所采取的整改和预防措施。

培训

- 所有员工都必须接受使用消防设备的培训（例如通过宣传册或演示），同时应知悉基本的安全措施（像不阻挡消防设备）以及如何在紧急情况下安全疏散。在任职之前，单位必须向员工传达基本的安全措施。
- 单位应当确保定期向足够数量的员工提供使用消防设备的实践培训，每个工厂部门在每个生产轮班期间至少配备一位受过训练的人员。
- 单位应当记录培训内容，包括日期和受训人姓名。

消防设备

- 单位应当配备合适的消防设备和装置。 设备和装置数量以及位置应当遵循可适用的法律法规规定和/或消防部门提出的特殊要求。 若没有其他规定，单个消防装置之间的最大间距为25 米。
- 消防器和其他消防设备应当适当标记，易于取用并且即使在远处也易于发现。 它们应始终不上锁，并且触手可及。
- 消防设备和装置应作为健康与安全计划的一部分维护和检查，至少每 12 个月一次。 维护工作应当记录在案。 如果有消防龙头，必须每六个月就喷刷一次，消防演习期间应对消防龙头的软管、立管和所有的水源进行检查。
- 宿舍的所有楼层都必须配备消防设备。

紧急出口和疏散路线

- 在所有区域，必须始终确保有安全及时的疏散。 单位应当确保有合适数量、大小和位置的紧急出口。 每个工作、储存和生活区域必须至少有两个独立紧急出口，在超过1,000 名员工的区域至少应有三个紧急出口。
- 所有的紧急出口必须有冷光或照明标识。 紧急出口和疏散路线应在所有位置均可见，即使在断电时。 单位应当确保紧急出口、疏散路线和消防设备始终没有被阻挡。
- 紧急出口应当朝外，必须始终不上锁。 用作紧急出口的滑动门必须始终打开，或者配备嵌入式安全门。

疏散警报和灯光

- 为了在有烟雾和/或大火的情况下利于及时安全地疏散，单位应当确保配备能不断发出声音的有效疏散警报（在强噪音的工作区配灯光）。 警报应当能手动或自动启动。 在启动之后，警报应当自动发出大声信号。
- 应急灯光应当安装在必要的地方，其中包括车间和楼梯。 警报和灯光必须在断电时依然能使用。
- 疏散警报和紧急灯光的功能应作为安全计划的一部分进行检查，至少每 6 个月一次。

疏散计划

- 疏散计划应当涵盖单位的所有区域，包括可以找到当前位置的、外部相应的聚集点、火灾警报/消防器位置的地图以及联系消防队的方法。

疏散演习

- 单位必须定期开展疏散演习，至少每 12 个月一次。 演习必须涵盖所有的区域和轮班班次。 单位应当记录疏散演习结果并按要求出示。
- 演习记录应当至少包括：日期、演习时间、疏散结束时间、演习结果以及必要的改进（例如疏散的人员比例以及人们为什么没有疏散的原因）。
- 为了确保所有员工已离开建筑，单位应当确定负责疏散时清点人数的人员。
- 在入职培训期间应当提供有关疏散计划的信息。

6.9 非歧视

工作场所要求

伊莱克斯集团承认并尊重多元化和文化差异。 在任何任职决定中，包括但不限于雇佣、晋升、薪酬、福利、培训、裁员和解聘等，应当严格根据其能力和资格对待所有员工。

详细要求

- 单位不应参与、支持或容忍就业歧视，包括：
  招聘、雇佣、培训、工作条件、工作分配、报酬、福利、晋升、处分、基于性别的解聘或退休、年龄、宗教、婚姻状况、种族、种姓、社会背景、疾病、残疾、怀孕、种族和民族来源、国籍、工会等工人组织的会员身份、政治立场、性取向性别鉴定、性别取向等类似方面。
- 单位不应当向工作申请人询问在性质上存在歧视或者与履行工作任务无关的问题。

- 单位不得询问旨在使工作申请人披露非工作相关的健康问题，比如怀孕或避孕状况或是否有艾滋病的问题，也不得要求工作申请人进行妊娠测试，或者不被其工作要求的相关健康体检。
- 单位绝不能将避孕作为聘用条件之一。
- 员工从父母亲产假或其他等同于此的健康休假回来上班时，单位必须给予其在休假前一样平等的工作机会和工作报酬。
-

良好的管理实践

- 单位负责实施文化敏感性/多元化培训项目。
- 单位负责实施机会均等项目。
- 为确保消除可能存在歧视的做法，单位应定期审查雇佣政策。
- 休完产假的妇女应当享受与其原来职位/报酬相当的岗位和平等薪酬。

6.10 骚扰和虐待

工作场所要求
任何员工都不应遭受身体、性、心理或言语骚扰、恐吓或虐待。

详细要求

- 单位不应参与或支持心理、身体、性或言语骚扰、恐吓或虐待，例如：
    - 旨在损伤、伤害或恐吓员工的身体接触。
    - 暗含威胁伤害员工身体或心理健康的言论。
    - 歧视性或贬低性言论。
    - 主管或员工触碰其他员工或做出可能被认为带有性暴露意味的姿势。
    - 性言论。
    - 要求任何形式的性恩惠，以换取在任职方面的优惠待遇或者将其作为继续任职的一个条件。
- 供应商应有书面的规定包括所有工作场所不能容忍的行为，所有员工必须了解这些规定。
- 在任何情况下，单位不得强迫员工在聘用时签署辞职文件，以方便日后解聘。

良好的管理实践

- 单位已确立关于员工关系的正式管理培训以及与骚扰和虐待有关的管理实践。
- 单位应当就工作场所能容忍和不能容忍的行为向所有员工提供培训。

6.11 纪律处分和申诉

工作场所要求
纪律处分的实施方式应当确保公平人性地对待员工。 任何员工不应受到体罚。 应当实行渐进式纪律处分。 公司鼓励和希望员工报告疑虑和疑似违反本政策/ 标准的行为，同时保证不会遭受报复或其他不良后果。

定义

*体罚*是指为了惩罚某人或改变其行为而故意施加身体痛苦的行为。

详细要求

- 任何纪律处分均应和不当行为相称。
- 应有关于纪律处分的清楚公平的书面程序每家单位应当确保管理人员以及员工已知道并理解这些程序。
- 单位不应使用公开警告与惩罚制度。 对于失职或不当行为的惩戒应当是雇主和员工和/或其代表之间的私事。
- 扣除工资不得用作纪律处分。
- 员工有权依据可适用的法律对纪律处分和解雇进行上诉。 这些上诉应当予以记录。
- 除了导致立即解雇的严重不当行为，否则单位应当采取渐进式纪律处分——例如分步骤依次使用口头警告、书面警告、停职、解雇的渐进式处分。单位应当书面记录所实施的纪律处分。
-
- 单位实行的纪律处分不应造成取消向其他员工提供的基本生理舒适待遇。
- 应建立符合本指令第 6.1 节项下报告要求的申诉程序。

员工群体对抗议和拒绝工作的处理

- 如果一群员工拒绝工作、抗议或以其他方式进行罢工非法罢工、进步纪律应尽可能适用适用法律和实际情况，且该单位应首先尝试不要升级如下情况：
    - 该单位应试图理解并记录拒绝工作背后的原因。
    - 如有可能，该单位应组织市政厅沟通，告知小组如果继续拒绝工作可能或将导致终止雇佣关系。
    - 如有可能，单位应组织小组对话，试图解决问题情况。在工会出席的情况下，工会委员会应参与对话。
    - 应尽可能的，在实际和法律上记录违反公司内部规则（如拒绝工作）的行为，以确保可能决定的任何纪律处分是建立在事实的基础上，是公平的，并且是以个人为基础的。
    - 应保存会议和通信记录。
    - 如果相关对话无法解决问题，则该单位应采取合理措施提供个人书面警告，并把警告信根据相关法律要求和规则移交给参与者
    - 该单位应给此类事件提供充足时间，尝试将情况降级。时间量每种情况都会有所不同，但应优先考虑所有员工的安全。
    - 必要时，根据当地法律和规章制度在个人层面采取进一步行动。
    - 伊莱克斯集团各单位应通知集团劳资关系部和业务区领导。

良好的管理实践

- 单位已正式确定并向员工传达渐进式处分程序的细节。
- 升级式纪律处分可以包括连续阶梯式的如下不同处分，例如：

- 口头警告。
- 书面警告。
- 再培训。
- 调换职责/任务。
- 带薪停职。
- 无薪停职。
- 解雇。

6.12 工作时间

工作场所要求   *伊莱克斯集团承认需要所有员工均需要工作与自由时间之间的健康平衡。 员工不应固定地被要求在每个标准工作周工作超过 48 小时或者一周的总工作时间超过 60 小时（包括加班）。*   *除非有特殊经营情况，否则所有员工应有权至少每七天休息一天。*

定义

*特殊经营情况*是指不可能事先预料到的情况，其中包括自然灾害、政治动乱和机器故障等。 普通的生产期限或者未能正确计划好生产，均不能视为特殊经营情况。

每七天一天是指 24 个连续小时，不是一个公历日。

详细要求

工作时间

- 除非在特殊经营情况下，否则所有员工应有权至少每七天休息一天。 单位应当能够应要求证明这些情况。
- 标准计划工作周不得超过 48 小时或 60 小时（包括加班）。
- 生产高峰应当控制在 60 小时限值范围内。
- 加班时间必须基于自愿，并应根据当地法律支付额外的补偿。拒绝加班的员工不应受到处罚。
- 在法律或集体协议明确规定的特定情况下，伊莱克斯集团可以接受由单位管理层决定的强制加班。 单位应当能够应要求证明这些情况。
- 即使实行 48/60 小时工作周要求，一个工作日（包括加班）也绝不能超过 12 小时。

间歇

- 单位应当为员工提供足够的吃饭和间歇时间。 每工作4.5小时员工必须至少休息30分钟，除非雇主和员工另有书面约定或法律有规定。（例如，与工会或工人代表之间的具体规定）

工作时间记录

- 单位应当为每个员工保留工作时间记录，包括计件工、临时工和合同工（至少一年）。
- 在伊莱克斯集团审计期间，单位应当应要求提供工作时间记录。 提供的记录应准确一致。
- 在聘用之前，单位应当向员工（包括临时工）提供有关公司工作时间政策的书面信息。

良好的管理实践

- 单位的标准工作周不超过 40 小时。
- 单位向员工提供规定间歇、休息时间和休息日的手册或工作规定。
- 单位确保工作周不会每周变更，同时确保所有员工了解工作计划。
- 一天工作时间超过八小时的员工应当享受不止一次长进餐休息时间。
- 为确保加班时间符合上述标准，单位应当制定良好的管理解决方案，例如在高峰期雇佣额外的工人。
- 单位为自愿加班的员工实行像签到之类的制度。
- 单位使用打卡表或其他类似的自动方法来跟踪工作时间和计算报酬。

6.13 薪酬

工作场所要求

工资（包括加班费和福利）应当等于或高于可适用法律规定的级别。 伊莱克斯集团支持在确定工资级别时，考虑满足员工及其家人基本需求所需的费用。

详细要求

最低工资和其他工资补贴

- 单位支付给其员工的工资不应低于基于法定工作时间的当地法定最低工资。
- 员工应当依据法律要求或者合同费率（以较高者为标准） 获得与所有工作时间相对应的报酬。
- 在停工期间，员工应当获得至少包含最低法定工资的工资补贴。
- 禁止员工在其他地方工作的零小时合同不允许被使用。
- 根据雇佣合同或同等文件的规定，员工因被要求离开其工作地点工作而产生的费用应得到补偿。

工资表和出勤记录

- 单位应当保留每位员工，包括计件工和临时工，与工资支付记录相关的工资表和出勤记录（至少一年）。 这些记录应当可以在伊莱克斯集团审计期间应要求提供。
- 单位应当在聘用之前向员工（也适用于临时工）提供有关工资和聘用期限的书面可理解信息。

工资支付

- 工资可以直接用现金或支票或银行转账方式支付给员工。
- 工资应当定期支付——至少每月一次。
- 关于每次工资支付，员工应当收到一张可以反映正确支付金额的工资条。 工资条至少包括如下信息：
    - 支付日期。
    - 工资金额。
    - 社会保险。
    - 税费。
    - 工作时间，包括正常工作时间和加班。
    - 支付方式（现金、银行转账、支票等）。
    - 商定的扣款。
    - 加班等补贴。

- 单位不能扣留员工工资。

休假

- 员工应当根据可适用法律、当地传统、行业标准和集体协议享有休假的权利（年度/带薪假期、医疗/病假、产假、国定假日等）。
- 员工休假期间应依据可适用法律和合同支付工资。

福利

- 单位应当向员工发放他们有权享有的所有法定福利（例如医疗保险、社会保险、年金）。
- 单位应当为员工购买可以涵盖工作相关事故医疗的意外保险。 该保险也应该涵盖相关的病假以及对丧失劳动能力、残疾和死亡的补偿。
- 如果在工作场所要求穿着特定制服或其他工作服，单位应当免费向员工提供，法律另作规定或者在集体协议中另行商定者除外。 工厂不得因清洗或维护工作服而扣除员工任何费用。
- 完成工作任务所需的其他物品（像靴子、标识卡、储物柜等）应当免费向员工提供，法律另作规定或在集体协议中另行商定者除外。

学徒/培训生计划

- 针对学徒/培训生计划，单位必须遵守关于如下方面的任何法律要求：对工作时间的具体限制、岗位限制、培训生期限以及同一员工可以被归为培训生的次数。
- 本标准中的所有要求适用于培训生、学徒以及单位的正式员工。
- 在一些情况下，学徒项目在培训时间内提供低于最低工资的报酬。 必须严格遵循培训时间限制，在培训期结束时，工资必须提高到正常工资等级。
- 工资和其他报酬必须直接支付给培训生，不能付给老师或代表培训生的其他人。

雇佣合同

- 该单位应确保员工在接受雇佣之前清楚了解其工作、工资和福利等条件。根据这一规定，该单位应向每位员工提供书面、有效的雇佣合同、雇佣函或其他书面文件，其中规定了工作条款和条件、雇佣证明、工资和福利。
- 单位不得系统性地使用以下雇佣安排以规避雇主义务、降低劳动成本，或剥夺工人的工资、福利、社会保障，或行使其合法权利（包括结社自由和集体谈判）的能力：
    - 可直接或通过员工机构或学徒计划签订重复或长期临时合同。
    - 过度使用第三方合同劳工。

良好的管理实践

- 单位制定相应的程序确保最低工资级别至少足以满足员工及其家人的基本需求，此程序应当考虑到：
    - 相关国家和区域内的一般工资水平。
    - 生活费用。
    - 社会保障福利。
    - 相对生活标准。

- 单位向员工说明可得福利并指导他们如何获得相关福利。
- 单位让员工了解他们的工资、生产奖金以及员工工资中将扣除什么项目。
- 单位建立一个可以表明工资水平根据能力、和工作量不断增加的体系
- 单位使用打卡表或其他类似的自动手段来跟踪工作时间和计算工资。
- 雇佣合同或类似文件包括如下信息：
    - 员工的姓名和地址。
    - 员工的出生日期。
    - 工作时间。
    - 工资级别、奖金和其他福利。
    - 加班补贴。
    - 工资支付方式和时间。
    - 试用期（如果有）。
    - 终止条款。
    - 参见可适用的集体谈判协议和/或法律。
    - 参见雇佣手册可以获取更多细节的。

6.14 结社自由和集体谈判

工作场所要求   *所有员工可以自由行使他们组织、加入或不加入代表其员工利益的相关组织的法律权利。 任何员工在和平行使这些权利时不应受到恐吓或骚扰。*   *员工集体谈判的权利应当受到尊重。*

定义

*公司/"黄色"工会*是指由公司直接或间接 管理的独立工会，其目的是限制组织或加入合法工会的机会。

详细要求

- 单位必须实施相关政策确保员工不会因试图组织或已加入某员工协会或不愿意加入此类协会而遭受歧视，或者以其他方式阻拦他们行使加入或脱离协会的权利。 单位不应组织或资助公司/"黄色"工会、实施或支持任何工会破坏活动，同时不应采纳能阻止员工组织真正工会的倡议。
- 单位不应阻止员工进行集体谈判。
- 单位应当促进管理层和员工及其代表之间就共同关注的问题进行磋商与合作，包括工作场所政策/标准的定义和内容。
- 应保存这些正式协商的记录，并在被要求时可以呈现。
- 单位应当为员工代表提供必要的设施，以方便他们行使其代表职能和帮助形成有效的集体协议。
- 单位应当向员工代表提供就雇佣条件进行有意义磋商时所需的信息。
- 单位应当确保员工不因为工会活动/成员身份而受到歧视（其中包括解雇或任何形式的惩罚）。

- 如果没有员工协会，单位应当努力寻找相应的法律机制，员工通过该机制可以向管理层有效反映工作场所问题以及影响可以改进工作场所中政策/标准相关方面的活动。 这可以通过员工管理层委员会来实现。

良好的管理实践

- 单位磋商机制包括建立劳工-管理层委员会以及进行员工敬业度调查。
- 单位应向员工及其代表提供信息以使他们获取对实体或企业整体（在适当的情况下）业绩的真实为了使他们获得对实体或（在适当情况下）整个企业业绩真实公平的看法。 这类信息不应被用于威胁搬迁或关闭运营。
- 集体协议包括针对如下方面的条款：因协议解释与使用而产生的纠纷解决；确保彼此尊重的权利和责任。

6.15 环境管理

工作场所要求

所有单位的运营应当全面遵守可适用的环境法律和伊莱克斯集团的特定要求。 应当制定相应的管理体系，旨在不断提高单位的环境标准和绩效。 每个单位应当确定所有相关的环境问题并采取相应措施来解决问题，包括资源消耗、排放、化学物质和废物。

6.15.1 环境治理和程序

定义

*环保经理*有责任和权力管理并协调单位内的环境问题，包括实施和跟踪本文件中所述的环境法规、原则以及要求。

高保护价值区域是被确定为重要或关键的自然栖息地由于其高度的生物、生态、社会或文化价值而具有重要意义。

高保护价值区是一个自然栖息地，植物、动物及其他生物在自然条件下生活和生长，且由于其高生物、生态、社会或文化价值，未发生显著或关键的人类改变。这些区域被列入世界关键生物多样性数据库（WDKBA）、Natura 2000、联合国教科文组织世界遗产地以及世界保护区数据库（WDPA）。

重大环境方面是指在组织运营的直接控制或影响下，对环境产生重大影响的环境因素，涵盖其生产、产品、流程和服务。重要性通过对环境因素和流程的评估确定，考虑严重程度和可能性、监管要求、利益相关者关切以及组织控制或影响该因素的能力。

详细要求

- 所有单位均必须遵守本节（环境管理）。 像仓库、办公室和其他地方的单位需要单独评估本节要求的相关性，然后依据实际情况执行。 本评估应当记录归档。
- 所有的伊莱克斯集团生产单位应当建立依据 ISO 14001 标准认证的环境管理体系。

- 供应商单位应当建立相应的环境管理体系。
- 单位应当任命环保经理。 环保经理将就单位的环保情况向管理层报告，供其审查并作为改进的基础。 审查和报告应至少每年进行一次。
- 该单位不得在定义为高保护价值区域的区域内进行作业。
- 单位应当确定和遵守所有法定环境要求，包括但不限于：
  - 空气排放。
  - 温室气体排放。
  - 水排放。
  - 污水处理。
  - 土壤排放。
  - 地下水污染。
  - 水排放。
  - 地面和地下水污染。
  - 噪音。
  - 化学物质的采购、处理和使用。
  - 有害和无害废物。
  - 生物多样性和生态系统保护，包括森林砍伐。
- 有关环境法律要求的所有许可和记录应当现场保留和提供。
- 单位在对生产、流程和建筑做出重要改变之前，应当验证法律和环境影响。
- 伊莱克斯集团单位应当每年通过可持续发展报告系统，向伊莱克斯集团可持续发展部汇报一次所有环保罚款和投诉。.
- 伊莱克斯集团供应商应当根据要求提供有关环保罚款和投诉的信息。

环境问题和工艺评估

- 单位应当根据其控制力和影响，从生产、产品、工艺到工艺，确认并评估重要的环境影响。 评估应至少包括自然资源的使用、温室气体排放、空气排放、水排放、地面污染、地下水污染、化学物质管理、噪音污染、有害和无害废物、生物多样性以及森林砍伐。评估应当至少每年记录和更新一次。
- 针对具有重要环境影响的流程和活动，应当制定特定程序。 它们包括但不限于：
  - 自然资源的利用。
  - 能源消耗。
  - 温室气体排放。
  - 空气排放。
  - 取水和排放。
  - 土壤排放。
  - 地下水污染。
  - 化学管理。
  - 噪音污染。
  - 危险废弃物与非危险废弃物。
  - 生物多样性。
  - 森林砍伐。
- 如果发现重大环境风险（如地面或地下水污染超过法定限值），应当立即停止已发现的排放源并采取整治措施。

- 单位应当建立、实施并维护应急准备及响应程序。 该程序应当包括确认可能造成不良环境影响的潜在紧急情况与事故，以及单位如何应对。
- 单位应当安全保存有助于确认/量化地面历史环境影响的所有文件和计划。 单位也应当通过评估现有信息，来衡量以往活动对地面和/或地下水产生影响的可能性。
- 在污染问题或不合规问题成为环境管理部门质询、检查或其他行动主题的情况下，单位应当遵守有关问题的当地法律要求。[2]

监控和报告重要的环境问题

- 该单位应量化并记录重要的环境因素。如适用，报告应包括但不限于：
  - 可适用的环境许可和法规。
  - 能源消耗（每种能源的类型和数量）。
  - 水源消耗和排水（类型与数量）。
  - 向空气，水和土壤的排放。
  - 有害和无害废物（类型与数量）。
- 伊莱克斯集团应当至少每 12 个月报告一次。[3].
- 伊莱克斯集团供应商应当根据要求提供该信息。

目标和指标

- 单位应当在已发现重要问题的基础上确定环境目标与指标，同时确定行动计划。 目标、指标和行动计划应当至少每年进行归档、评估和更新。
- 单位管理层应当实施必要的措施，以实现设定的目标与指标以及针对不符合法规要求的整改措施。

培训与维护

- 积极参与环境风险相关作业和程序的员工应当掌握相应知识和技术，同时应接受必要的培训。
- 作为最低限度，应当向如下人员提供培训：
  - 废水处理厂的作业人员。
  - 采购、储存、处理和使用化学物质的员工。
  - 处理有害废物的员工。
  - 环保经理。
- 培训应当记录归档，培训材料应当定期更新。
- 与重要环境风险和影响相关的流程与设备（如废水处理厂）应当适当维护和检查。维护和检查应当记录归档。

良好的管理实践

- 对相关环境问题进行评估的方法是：在确认相关风险区域的同时，分析不同情形与影响的概率和程度。
- 部门进行气候风险与机遇评估。评估考虑过渡和物理风险以及应用于新项目，并每年更新。
- 如果法律要求由主管部门实施检查但检查尚未进行，单位应当请求主管部门进行检查。

[2] 伊莱克斯集团单位在管理过程中，应当依据“需要法律咨询事项的集团指令”，要求公司法务参与。.

[3] 通过伊莱克斯集团可持续发展报告系统。

- 伊莱克斯供应商被鼓励获取 ISO 14001 认证。

6.15.2 化学物质

定义

物质安全数据表（MSDS 或者 SDS）包含关于特定物质特性的数据的文件。 MSDS 应当由化学物质供应商提供，它包含法律要求的所有信息，如：物理数据（熔点、沸点、闪点等）、毒性、健康影响、急救措施、反应、储存、处置、防护设备以及溢溅处理程序。

详细要求

- 单位将实施提高资源效率和减少环境影响的化学品管理项目。
- 单位应当建立和维护其现场使用和/或储存的化学物质清单，包括其名称、MSDN、数量、目的/应用及其使用区域。 相关信息应当使用当地语言。
- 单位应当制定确保适当采购、储存、处理和运输化学物质的程序，以防止对环境的损害或对人类或生物体的伤害。 程序应当记录归档并应详细说明安全处理化学物质的负责人和指南。
- 安全处理化学物质应当包括但不限于：
    - 化学物质储存设施应当位于没有地漏或者有密封地漏的区域。 地面应当坚硬、易于清洁并不渗透化学物质。
    - 若发生化学物质泄漏，泄漏和溢出容器应当能够容纳最大化学物质桶罐的容量。
    - 储存设施的通风应当能够足以防止爆炸危险或其他可能的危害。
    - 靠近生产线的化学物质在储存和处理时应合适得当，以防止泄漏或对员工或环境造成损害。
    - 室外储存化学物质的容器应当防雨、防雪、防日晒。 如果未打开的化学物质容器不易腐蚀，则可以在不防雨的情况下储存在室外。
    - 地上或地下储存罐 (UST) 应当依据法律要求定期检查，至少每两年一次。 若适当，罐体内外均应检查，包括地下贮槽的压力测试。
    - 化学物质容器必须贴上合适标签——使用当地语言，包含风险符号。
    - 化学物质风险和安全处理的相关信息应显示在储存、使用或意图使用化学物质的区域。 信息应当使用当地语言，包含风险、应使用的个人防护设备、化学物质处理、溢溅/接触时的措施以及可适用的急救措施。
- 单位采用“替代原则”，其意思是用危害性较小的替代物或没有发现危险的更好的替代物系统性地代替危险化学物质。

6.15.3 受限材料清单

定义

伊莱克斯集团限制材料清单（RML）：RML 由伊莱克斯集团开发，用于通知供应商及伊莱克斯集团单位被禁止、有条件或应被监控的化学品，因为它们可能引发担忧。有效的 RML 可在网上获取 **www.electroluxgroup.com/RML**

详细要求

- 单位应制定程序以确保符合最新的 RML、要求及相关规范/指南
- 受限材料清单应当传达给伊莱克斯集团产品所用产品、部件、材料和物质的所有供应商。
- 更新的受限材料清单应当提供给从事材料与部件采购的所有相关部门。
- 单位应当结合伊莱克斯集团受限材料清单要求交叉检查使用的材料与化学物质安全数据表。
- 伊莱克斯集团设备对产品和组件进行点测，以检查是否符合 RML 及相关规范/指南。点测是通过基于风险的方法定义的。

良好的管理实践

- 单位应抽查关键部件以检查是否符合受限材料清单。

6.15.4 危险与非危险废物

详细要求

- 单位应实施废物管理和效率项目，以提升资源效率并减少环境影响。
- 单位应当采取所有合理的措施来防止与处理、储存和处置危险及非危险废物有关的任何环境、健康与安全风险。 单位应制定相应的程序识别废物类别并确保适当处理、储存和处置危险及非危险废物。 程序应当记录归档。
- 若法律有要求，储存、运输和处置有害及无害废物的承包商必须获得许可，许可证副本应可在单位获取。
- 单位应当建立和维护危险及非危险废物清单。 清单应包括废物数量、废物分类相关的信息并至少应每年更新一次。
- 危险和非危险废物应当在预定区域分开储存。
- 危险废物应当保存在特定储存设施内。 为了防止任何健康风险以及对空气、水和地面的排放，应当设计和维护储存设施。 必须适用与储存及处理化学物质相同的预防措施。
- 废物的末端处理，对于所有废物，应当依据可适用的法律予以记录归档。
- 废物不应现场填埋或焚烧。

良好的管理实践

- 部门根据评估的改进机会设定目标和指标，以减少、再利用和回收废弃物，并考虑最佳可用技术/实践。评估应涵盖制造工艺中所有废弃物流。
- 有害废物储存区应至少每周检查一次，确保危险废物容器状况良好并且无泄漏。

6.15.5 水和废水

详细要求

- 单位将实施水资源管理和效率项目，旨在提升资源效率并减少环境影响。
- 单位应当识别产生需要特殊处理的废水的流程或活动。
- 单位应当确保废水依据法律要求在现场得到适当处理，如环境许可条件或者排放到经过批准的外部废水处理设施。

- 单位应当确定所有的排放点，同时评估待排放废水的质量。

良好的管理实践

- 部门根据评估的改进机会设定目标和指标，以减少、再利用和回收水资源，并考虑最佳可用技术/实践。评估应涵盖制造工艺中所有重要的用水情况。

6.15.6 能源

详细要求

- 单位应实施能源管理和效率项目，以提升资源效率并减少环境影响。
- 所有伊莱克斯集团制造单位都应实施 ISO50001 认证的能源管理系统，或相应的能源管理系统。

良好管理实践

- 部门根据识别出的改进机会设定目标和指标，以减少能源消耗并向可再生或低碳能源转型，并考虑最佳可用技术和实践。该项目涵盖制造工艺中所有重要的能源使用。

6.16 监控与合规

工作场所要求   *管理层负责定期监控和审查其单位遵守本政策/标准的情况并对予以记录归档。管理层还应负责保留足够的文件以证明其供应商遵守本政策/标准。*   *作为与伊莱克斯集团经商往来的条件之一，供应商必须允许伊莱克斯集团及其指定代理（包括第三方）进行审计，包括员工秘密访谈。*

详细要求

- 单位应确保审计人员能够进入单位的所有部分，获得所有要求的文件，并允许员工接受面试。
- 单位应确保遵守政策/标准及指令要求。
- 供应商应该确保和监督其相关供应商符合标准和指令的要求。
- 为了确保遵守，单位应当至少每十二个月开展一次内部审核。内部审核以及因审核而采取的整治措施应当记录归档并报告给管理层。 该信息应当根据要求提供给伊莱克斯集团。
- 如果发现不符的情况，单位应当指出不符的根源、予以处理并实施确保将来遵守的计划。

7. 更多指导

有关伊莱克斯集团政策，请登陆伊莱克斯集团内网门户——E-gate（伊莱克斯集团经理和员工均可查看）

www.electroluxgroup.com 可供外部查看：

伊莱克斯集团行为规范

伊莱克斯集团工作场所政策

伊莱克斯集团供应商工作场所标准

伊莱克斯集团环境政策

伊莱克斯集团受限材料清单

外部参考：

经合组织跨国企业指南

ISO14001

ISO26000

ISO45001

ISO50001

SA8000

国际人权公约

联合国全球契约

联合国关于商业与人权的指导原则

儿童权利与商业原则

劳工组织关于工作中基本原则与权利的宣言

劳工组织公约：

C1，工作时间（工业）公约，1919

C29，强迫劳动公约，1930

C87，自由结社和组织权保护公约，1948

C98，组织权和集体谈判公约，1949

C100，同工同酬公约，1951

C105，废除强迫劳动公约，1957

C111，反歧视（雇佣与职业），1958

C131，最低工资确定办法公约，1970

C138，最低年龄公约，1973

C182，最恶劣童工公约，1999

C190, 暴力和骚扰公约,2019