Electrolux

Richtlinie für Arbeitsbedingungen und Umweltschutz

Geprüft 2026

Inhalt

ZIEL 4

1. VERPFLICHTUNG DER ELECTROLUX GROUP 4

2. ÜBER DIESE RICHTLINIE 4

3. GELTUNGSBEREICH 5

4. DEFINITIONEN 5

5. ERWARTUNGEN 6

6.1 Verantwortlichkeit **6**

6.2 Gesetze und Vorschriften **7**

6.3 Lieferanten **8**

6.4 Korruption, Bestechung und Geschäftsethik **11**

6.5 Kinderarbeit **12**

6.6 Zwangsarbeit **13**

6.7 Sicherheitsvorkehrungen **15**

6.8 Gesundheit und Sicherheit **15**
6.8.1. Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten 15
6.8.2. Brandschutz 23

6.9 Nichtdiskriminierung **25**

6.10 Belästigung und Missbrauch **26**

6.11 Disziplinarmaßnahmen und Beschwerden **27**

6.12 Arbeitszeit **28**

6.13 Vergütung **30**

6.14 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen **33**

6.15 Umweltmanagement **34**
6.15.1 Umweltorganisation und -verfahren 34
6.15.2 Chemikalien 38
6.15.3 Liste eingeschränkter Stoffe 39
6.15.4 Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle 40
6.15.5 Wasser und Abwasser 41
6.15.6 Energie 41

6.16 Überwachung und Compliance **42**

6. WEITERFÜHRENDE HINWEISE 42

Ziel

Diese Richtlinie beschreibt die Mindestanforderungen an Umwelt- und Arbeitsbedingungen für die Electrolux Group sowie für Lieferanten von eingekauftem Material (direkt und indirekt), Fertigwaren und Dienstleistungen.

1. Verpflichtung der Electrolux Group

Die Arbeitsplatzrichtlinie der Electrolux Group und der Arbeitsplatzstandard für Lieferanten der Electrolux Group besagen:

Die Electrolux Group setzt sich dafür ein, ein verantwortungsvoller Arbeitgeber und ein guter Unternehmensbürger zu sein, und bietet Produkte und Lösungen an, die dazu beitragen, das Leben der Menschen weltweit zu verbessern. Alle unsere Aktivitäten, einschließlich der Beschaffung, Herstellung, Distribution und des Verkaufs von Produkten, müssen unter Achtung und Berücksichtigung der Menschenrechte, der Sicherheit und Gesundheit von Menschen sowie der Umwelt durchgeführt werden. Diese Verpflichtung umfasst die Achtung und Unterstützung der Arbeitsrechte, wie sie in der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgelegt sind, sowie die Achtung und Unterstützung weitergehender Menschenrechte, die in der Internationalen Menschenrechtscharta verankert sind. Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung an, wobei Nachhaltigkeit in all unseren Geschäftsaktivitäten ein zentraler Schwerpunkt ist

2. Über diese Richtlinie

Die Electrolux Group blickt auf eine lange Tradition zurück, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen sowie die Umwelt, unsere eigenen Mitarbeitenden und die Menschen in unserem Umfeld zu schützen.
Eine wichtige Grundlage für diese Bestrebungen ist die Arbeitsplatzrichtlinie der Electrolux Group. Sie definiert die weltweit geltenden Mindeststandards für Gesundheit und Sicherheit, Umwelt, Arbeitsrechte und Menschenrechte, unabhängig davon, in welchem Land wir tätig sind. Dieselben Anforderungen sind im Arbeitsplatzstandard für Lieferanten der Electrolux Group festgelegt, der die Grundlage für unser Lieferantenmanagement bildet.
Diese Workplace Directive erläutert und konkretisiert die Anforderungen der Electrolux Group Arbeitsplatzrichtlinie sowie des Supplier Workplace Standards (siehe Abbildung 1).

Der Verhaltenskodex von Electrolux

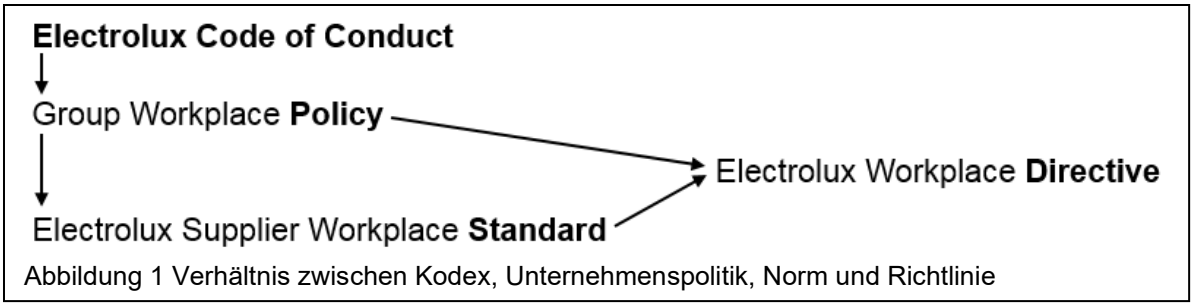


Abbildung 1 Verhältnis zwischen Kodex, Unternehmenspolitik, Norm und Richtlinie

Abbildung 1. Darstellung der Beziehungen zwischen den übergeordneten Richtlinien der Electrolux Group.

Die Electrolux Group Arbeitsplatzrichtlinie (nachfolgend „die Richtlinie"), der Electrolux Group Supplier Workplace Standard (nachfolgend „der Lieferantenstandard" oder „der Standard") sowie die Workplace Directive (nachfolgend „die Workplace Directive") spiegeln unser Bestreben wider, ein verantwortungsbewusstes Unternehmen und ein guter Unternehmensbürger zu sein. Gleichzeitig formulieren sie unsere Antworten auf die Erwartungen unserer Stakeholder.
Die Workplace Directive ist in Abschnitte gegliedert, die auf den Anforderungen der Richtlinie und des Lieferantenstandards basieren. Jeder Abschnitt enthält die Workplace-Anforderungen sowie erläuternde Definitionen und die detaillierten Vorgaben, die zur Erfüllung der Richtlinie und des Standards erforderlich sind.
Darüber hinaus enthält die Workplace Directive **„Good Management Practices" (Gute Managementpraktiken)**, die als Anregung für Maßnahmen dienen sollen, die über die verbindlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Alle Geschäftseinheiten werden nachdrücklich dazu ermutigt, diese Empfehlungen in ihre Abläufe und Prozesse zu integrieren.
Die Workplace Directive wird regelmäßig überprüft und aktualisiert, um unseren Erfahrungen sowie neuen Erkenntnissen im Zusammenhang mit der Einhaltung der Anforderungen Rechnung zu tragen. Weitere Informationen zu den Prioritäten der Electrolux Group und ihrem Nachhaltigkeitsansatz finden Sie unter **www.electroluxgroup.com/sustainability**.

3. Geltungsbereich

Anforderungen am Arbeitsplatz
Die Richtlinie gilt für alle Standorte und Organisationseinheiten der Electrolux Group.
Der Lieferantenstandard gilt für alle Lieferanten der Electrolux Group.

Diese Workplace Directive gilt sowohl für Organisationseinheiten der Electrolux Group als auch für die Einrichtungen der Lieferanten.

Organisationseinheiten der Electrolux Group können strengere Standards einführen und durchsetzen, als in dieser Workplace Directive und der Richtlinie gefordert werden.

Ein eigener Standard oder Verhaltenskodex eines Lieferanten kann an die Stelle des Arbeitsplatzstandards für Lieferanten der Electrolux Group treten, sofern er den Anforderungen des Lieferantenstandards der Electrolux Group vollständig entspricht.

4. Definitionen

Der Begriff „Einheit" bezeichnet sämtliche Arten von Betriebsstätten innerhalb der Electrolux Group (z. B. Fabriken, Lagerhäuser und Büros) sowie entsprechende Betriebsstätten von Lieferanten. Der Begriff „Standort" bezeichnet einen physischen Ort, an dem sich eine oder mehrere Betriebsstätten befinden.

Die Begriffe „Beschäftigte" und „Mitarbeitende" umfassen sowohl fest angestellte Mitarbeitende als auch vor Ort eingesetzte Zeitarbeitskräfte, Akkordarbeitskräfte und Vertragsarbeitskräfte, Auszubildende sowie Mitarbeitende in der Probe- oder Einarbeitungszeit.

Der Begriff „Management" bezeichnet die Leitung der jeweiligen Einheit.

Hinweis

Die Umsetzung der Anforderungen dieses Dokuments entbindet die Einheit der Electrolux Group bzw. den Lieferanten nicht von der Pflicht, arbeitsplatzbezogene Risiken zu analysieren, denen sie ausgesetzt sein könnten. Dies kann die Einführung und Umsetzung zusätzlicher Richtlinien und Verfahren erforderlich machen.

5. Erwartungen

6.1 Verantwortlichkeit

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Es liegt in der Verantwortung des Managements, die Richtlinie bzw. den Standard umzusetzen und deren Einhaltung sicherzustellen. Zu dieser Verantwortung gehört auch die regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden.
Die Mitarbeitenden sind dafür verantwortlich, im Einklang mit der Richtlinie bzw. dem Standard zu handeln. Sie werden ermutigt und dazu angehalten, Verstöße gegen die Vorgaben zu melden. Die Meldung solcher Verstöße führt zu keinerlei Vergeltungsmaßnahmen oder anderen nachteiligen Konsequenzen.
Mitarbeitende und Führungskräfte der Electrolux Group, die gegen die Richtlinie verstoßen, können je nach Sachlage und den jeweiligen Umständen disziplinarischen Maßnahmen unterliegen, die bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichen können.

Detaillierte Anforderungen

Allgemein

- Das Management ist dafür verantwortlich, die Mitarbeitenden über ihre Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten gemäß der Richtlinie/dem Standard und der Workplace Directive zu informieren.
- Die Einheit benennt eine oder mehrere verantwortliche Personen, die die Umsetzung der Richtlinie/des Standards und der Workplace Directive innerhalb ihrer jeweiligen Fachbereiche unterstützen, z. B. Human Resources, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltmanagement usw. Eine Person ist für die Überwachung der Einhaltung der Richtlinie/des Standards und der Workplace Directive innerhalb der Einheit zu benennen.
- Die Einheit hat die Richtlinie/den Standard dauerhaft an einem Ort auszuhängen, der für alle Mitarbeitenden zugänglich ist.
- Die Einheit kommuniziert die Richtlinie/den Standard regelmäßig an alle Mitarbeitenden, einschließlich Zeitarbeitskräften und über Personaldienstleister beschäftigten Arbeitskräften, siehe Anmerkung
- Die Einheit hat die Richtlinie/den Standard in Sprachen bereitzustellen und zu kommunizieren, die von allen Beschäftigten verstanden werden. Bei Mitarbeitenden mit besonderen Bedürfnissen (z. B. Analphabetismus, Behinderungen) muss die Richtlinie/der Standard auf alternative Weise vermittelt werden.

Meldung von Verstößen

- Die Einheit muss über ein formalisiertes Verfahren verfügen, das es Mitarbeitenden ermöglicht, mutmaßliche Verstöße gegen die Richtlinie bzw. den Standard unter strengster Wahrung der

Vertraulichkeit an eine zuständige Führungskraft oder Funktion zu melden. Das Verfahren muss allen Mitarbeitenden bekannt gemacht werden.

- Das Verfahren muss, soweit gesetzlich zulässig, die Möglichkeit zur anonymen Meldung von Beschwerden vorsehen. Die Einheit muss sicherstellen, dass Mitarbeitende, die in gutem Glauben mutmaßliche Verstöße gegen die Richtlinie bzw. den Standard melden, keinerlei Vergeltungsmaßnahmen oder andere nachteilige Konsequenzen zu befürchten haben.

Gute Managementpraktiken

- Themen aus den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen und Umwelt sind regelmäßig Gegenstand der Managementbesprechungen
- Die Einheit unterhält Standardarbeitsanweisungen, die regelmäßige Erinnerungen an Workplace-bezogene Themen enthalten.
- Die Einheit hat ein formelles Kommunikationssystem eingerichtet, beispielsweise einen Mitarbeitenden-Beschwerdeausschuss oder ein Hinweisgebersystem, über das Mitarbeitende Anliegen und Bedenken vorbringen können.
- Die Einheit führt strengere Standards ein und setzt diese durch, als in der Arbeitsplatzrichtlinie bzw. im Lieferantenstandard gefordert werden.

Anmerkung 1.1: Beispiele für Kommunikationsmethoden

- Die Richtlinie bzw. den Standard am Schwarzen Brett in der Werkstatt und/oder im Büro aushängen.
- Die Richtlinie bzw. den Standard in Mitarbeitendenbesprechungen erörtern.
- Die Richtlinie bzw. den Standard in die Einarbeitungsprogramme für neue Mitarbeitende aufnehmen.
- Die Richtlinie bzw. den Standard in die Schulungsprogramme für Mitarbeitende integrieren.
- Die Richtlinie bzw. den Standard im Intranet zur einfachen Einsicht bereitstellen.
- Gedruckte Broschüren mit der Richtlinie bzw. dem Standard sowie der Workplace Directive verteilen.
- Von den Mitarbeitenden eine schriftliche Bestätigung über die Kenntnisnahme einholen.

6.2 Gesetze und Vorschriften

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Alle Einheiten der Electrolux Group sowie alle Lieferanten müssen ihre Geschäftstätigkeit und Beschäftigungsverhältnisse in voller Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Gesetzen und Vorschriften der Länder führen, in denen sie tätig sind.

Detaillierte Anforderungen

Allgemein

- Die Einheit muss alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Tarifvereinbarungen mit Gewerkschaften in dem Land einhalten, in dem sie tätig ist. In Fällen, in denen die Anforderungen der Richtlinie bzw. des Standards strenger sind als die lokalen gesetzlichen Bestimmungen, muss die Einheit die Richtlinie bzw. den Standard einhalten.

- Die Einheit muss über alle erforderlichen Registrierungen und/oder Geschäftslizenzen verfügen, die für die Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit notwendig sind.
- Die Einheit muss aktuelle und anwendbare Gesetze und Vorschriften in der erforderlichen Sprache dokumentiert und jederzeit verfügbar haben.
- Die Einheit muss über ein Verfahren verfügen, das sicherstellt, dass sie fortlaufend über geltende Gesetze und Vorschriften informiert bleibt. Neue oder geänderte gesetzliche Bestimmungen sind bei Bedarf den relevanten Mitarbeitenden zu kommunizieren.

Meldung von Verstößen

Falls eine Bestimmung der Richtlinie/des Standards gegen nationale oder lokale Gesetze verstößt, haben die gesetzlichen Bestimmungen Vorrang vor der Richtlinie/dem Standard.

6.3 Lieferanten

Anforderungen an den Arbeitsplatz

Alle Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung des Electrolux Group Supplier Workplace Standard sowie der Workplace Directive. Es liegt in der Verantwortung des Lieferanten sicherzustellen, dass auch seine Lieferanten die Bestimmungen des Supplier Workplace Standard und der Directive einhalten. Auf Anfrage muss ein Lieferant der Electrolux Group Auskunft darüber geben können, welche Lieferanten er einsetzt, und nachweisen, dass diese die Bestimmungen des Supplier Workplace Standard erhalten und verstanden haben. Lieferanten stellen sicher, dass die Beschaffung von Materialien für Produkte, Teile oder Komponenten, die an die Electrolux Group geliefert werden, weder direkt noch indirekt zu Menschenrechtsverletzungen in Konflikt- und Hochrisikogebieten beiträgt.

Definitionen

Der Begriff „Lieferant" umfasst unter anderem:

- Direktlieferant (First-Tier Supplier): Lieferant, der die Einheit der Electrolux Group mit Rohstoffen, Waren, Produkten oder Dienstleistungen versorgt. Zu dieser Kategorie gehören auch Lieferanten von Fertigwaren für die Electrolux Group.
- Unterlieferant (Sub-Supplier): Lieferant, der Direktlieferanten mit Waren oder Dienstleistungen versorgt.
- Unterauftragnehmer (Subcontractor): Ein Lieferant, der von der Einheit für einen bestimmten Produktionsprozess, für Teilbereiche der Fertigwarenproduktion oder zur Erhöhung der Produktionskapazitäten eingesetzt wird. Der Unterauftragnehmer kann sowohl am Standort als auch außerhalb des Standorts tätig sein (häufigster Fall).
- Dienstleister am Standort (On-Site Service Provider): Lieferant, der Dienstleistungen auf dem Gelände der Einheit erbringt, darunter unter anderem Kantinendienstleistungen, Wartungsarbeiten, Bauarbeiten, Renovierungen oder Gartenpflege (also außerhalb des eigentlichen Produktionsprozesses). Bitte beachten Sie die Abgrenzung zum Unterauftragnehmer.
- Personaldienstleister/Vertragsdienstleister (Staff Agency/Contractor): Zeitarbeitsunternehmen oder sonstiges Unternehmen, das Personal für die wesentlichen Produktionsprozesse am Standort bereitstellt. Bitte beachten Sie die Abgrenzung zum Dienstleister am Standort.

- Personalvermittler/Rekrutierungsagentur (Headhunter/Recruitment Agency): Lieferant, der der Einheit Dienstleistungen im Bereich Personalgewinnung und Rekrutierung anbietet.

*Konfliktmineralie*n: Derzeit gelten die Mineralien Columbit-Tantalit (Coltan), Kassiterit, Wolframit und Golderze sowie deren Derivate Tantal, Zinn, Wolfram und Gold als Konfliktmineralien. Dabei sind die jeweils geltenden nationalen Vorschriften und internationalen Rahmenwerke zu berücksichtigen.

Konfliktbetroffene und Hochrisikogebiete: Dazu zählen derzeit die Demokratische Republik Kongo und die angrenzenden Staaten. Es sind die jeweils geltenden nationalen Vorschriften und internationalen Rahmenwerke zu berücksichtigen.

Detaillierte Anforderungen

Allgemein

- Die Anforderungen des Lieferantenstandard und der Directive gelten für sämtliche Kategorien von Beschäftigten (siehe Abschnitt 5 „Definitionen").
- Auf Anfrage stellt der Lieferant der Electrolux Group eine Liste seiner Unterlieferanten zur Verfügung.Der Lieferant hat jegliche Heimarbeit durch Beschäftigte oder Subunternehmer zu untersagen und sicherzustellen, dass diese nicht durchgeführt wird.

Anforderungen an die Einheiten der Electrolux Group

- Der Lieferantenstandard und die Policy müssen in Geschäftsvereinbarungen und Verträge mit sämtlichen Lieferanten integriert werden.
- Die jeweilige Einheit der Electrolux Group (im Falle von Lieferanten die zuständige Einkaufsabteilung) ist dafür verantwortlich, auf Anfrage mit dem Responsible-Sourcing-Team zusammenzuarbeiten, um Nachhaltigkeitsverbesserungen in der Lieferkette zu ermöglichen.

Anforderungen an Lieferanten

- Der Lieferant muss die Anforderungen des Lieferantenstandards (entweder den unveränderten Arbeitsplatzstandard für Lieferanten der Electrolux Group oder gegebenenfalls einen vergleichbaren Standard bzw. Verhaltenskodex) an alle seine Lieferanten kommunizieren, die an der Herstellung von Produkten für die Electrolux Group beteiligt sind, einschließlich der Dienstleister am Standort.
- Der Lieferant muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um eine schriftliche Bestätigung seiner Lieferanten einzuholen, dass diese Unterlieferanten die Anforderungen des Lieferantenstandards akzeptieren. Dies kann durch eine separate Konformitätserklärung und/oder als Bestandteil eines unterzeichneten Einkaufsvertrags oder eines anderen formellen Dokuments erfolgen, das die Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten regelt.
- Der Lieferant ist verpflichtet, sämtliche Produktionsstandorte der Teile, Produkte und Dienstleistungen, die für die Electrolux Group bereitgestellt werden, sowie jede Form der Untervergabe vollständig offenzulegen.
- Der Lieferant muss die Einhaltung des Standards und der Workplace Directive durch seine Lieferanten sicherstellen und überwachen.

- Korrekturmaßnahmen, die mit der Electrolux Group vereinbart wurden oder von den lokalen Behörden verlangt werden, müssen dokumentiert und innerhalb des festgelegten Zeitrahmens umgesetzt werden.

Verantwortungsvolle Rekrutierung

- Der Lieferant/die Einheit der Electrolux Group muss über einen schriftlich dokumentierten Rekrutierungsprozess verfügen, der Regeln zu folgenden Themen umfasst: Altersüberprüfung, Prüfung und Auswahl von Bewerbenden sowie der Einsatz aller Personalvermittler.
- Der Lieferant/die Einheit der Electrolux Group muss sicherstellen, dass zu keinem Zeitpunkt des Rekrutierungsprozesses Rekrutierungsgebühren von den Arbeitskräften getragen werden, weder bei der Rekrutierung innerhalb eines Landes noch grenzüberschreitend.
- Der Lieferant muss in der Lage sein, der Electrolux Group auf Anfrage Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die den Rekrutierungsprozess des Lieferanten sowie die entsprechenden Kontrollmechanismen nachweisen (siehe Abschnitt 6.6 „Zwangsarbeit").

Geschäftsethik

- Lieferanten müssen bei allen Aufzeichnungen und Unterlagen im Zusammenhang mit ihrer Geschäftsbeziehung zur Electrolux Group Integrität, Transparenz und Genauigkeit gewährleisten.
- Lieferanten dürfen keine unzulässigen Versuche unternehmen, Mitarbeitende, Beauftragte oder Vertreter der Electrolux Group zu beeinflussen, und keine Beziehungen eingehen, die zu einem Interessenkonflikt für den jeweiligen Vertreter führen könnten.
- Erhalten Lieferanten Zugang zu vertraulichen (nicht öffentlichen) Informationen der Electrolux Group, sind diese Informationen streng vertraulich zu behandeln.

Konfliktmineralien

- Von Lieferanten wird erwartet, dass sie sicherstellen, dass die Beschaffung von Konfliktmineralien in Produkten, Teilen und Komponenten, die an die Electrolux Group geliefert werden, weder direkt noch indirekt zur Finanzierung oder Unterstützung von Personen oder Gruppen beiträgt, die in Konflikt- und HochrisikogebietenMenschenrechtsverletzungen begehen.
- Lieferanten müssen Richtlinien und Managementsysteme eingeführt haben, die mit den OECD-Leitsätzen für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas) im Einklang stehen und darauf ausgerichtet sind, die oben genannten Anforderungen zu erfüllen.

Meldung von Verstößen

- Von Lieferanten wird erwartet, dass sie die Electrolux Group unverzüglich über vermutete Verstöße gegen den Lieferantenstandard oder die Directive über die Electrolux Group SpeakUp Line (informieren)

- Wenn ein Produktionsstandort des Lieferanten oder eines seiner Subunternehmer geändert oder verlagert wird, ist die zuständige Vertretung der Electrolux Group vor der Änderung darüber zu informieren.
- Lieferanten, die die Electrolux Group mit Produkten, Teilen oder Komponenten beliefern, die Tantal, Zinn, Wolfram oder Gold enthalten, sind verpflichtet, auf Anfrage der Electrolux Group das Vorkommen und die Herkunft dieser Stoffe offenzulegen.

Gute Managementpraktiken

- Der Lieferant verfügt über Verfahren zur Überwachung der Einhaltung des Lieferantenstandard und der Directive durch seine Lieferanten.
- Die Aktivitäten zur Überwachung der Lieferanten werden dokumentiert und der Electrolux Group auf Anfrage zur Verfügung gestellt.
- Der Lieferantenstandard und dessen Umsetzung sind ein fester Bestandteil der Agenda bei Treffen mit Lieferanten sowie bei Lieferantenschulungen.
- Die Einheit führt regelmäßige Audits durch, um die Einhaltung des Lieferantenstandard durch die Lieferanten sicherzustellen.
- Für Verstöße des Lieferanten gegen den Lieferantenstandard oder die Directive sind klare vertragliche Sanktionen festgelegt.

6.4 Korruption, Bestechung und Geschäftsethik

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Die Electrolux Group toleriert keinerlei Form von Korruption, Bestechung oder unethischen Geschäftspraktiken. Alle Einheiten der Electrolux Group und ihre Lieferanten sowie deren Mitarbeitende müssen davon absehen, Bestechungsgelder oder sonstige unzulässige Vorteile anzubieten, zu gewähren, zu fordern oder anzunehmen.

Detaillierte Anforderungen

- *Allgemein* Die Einheit muss über geeignete Maßnahmen verfügen, um Korruption zu verhindern und aufzudecken. Dazu gehören unter anderem:
  - eine Verpflichtung zur Einhaltung entsprechender Richtlinien[1]
  - Kommunikation und Schulung.
  - Ein formelles Verfahren, das es Mitarbeitenden ermöglicht, vermutetes Fehlverhalten vertraulich zu melden.
- Die Einheit darf nicht versuchen, Prüfer durch Bestechung oder auf andere unangemessene Weise in ihrer Arbeit zur Überwachung der Einhaltung dieser Workplace Directive zu beeinflussen.

[1] Für Einheiten der Electrolux Group stellt die Konzernrichtlinie zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung (Group Policy on Anti-corruption & Bribery) eine solche Verpflichtung dar.

6.5 Kinderarbeit

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Kinderarbeit wird in keiner Form toleriert. Sofern das lokale Recht keine höhere Altersgrenze vorschreibt, darf keine Person beschäftigt werden, die das Alter für den Abschluss der Schulpflicht noch nicht erreicht hat oder jünger als 15 Jahre ist.
Für rechtmäßig beschäftigte Minderjährige ist die Unternehmensleitung dafür verantwortlich, altersgerechte Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und eine angemessene Vergütung sicherzustellen, im Einklang mit den jeweils geltenden lokalen gesetzlichen Vorschriften.
Wird an einem Standort, an dem Produkte oder Komponenten der Electrolux Group hergestellt werden, ein Kind bei der Arbeit angetroffen, müssen alle ergriffenen Maßnahmen dem Wohl des Kindes dienen. Darüber hinaus sind sämtliche Abhilfemaßnahmen so zu gestalten, dass die soziale Situation des Kindes erhalten oder verbessert wird.

Definitionen

Kinderarbeit wird definiert als Arbeit, die von einer Person verrichtet wird, die das Alter für den Abschluss der Schulpflicht noch nicht erreicht hat oder jünger als 15 Jahre ist, wobei das jeweils höhere Mindestalter maßgeblich ist.

Rechtmäßig beschäftigte Minderjährige sind junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das gesetzliche Mindestalter für eine Beschäftigung erreicht haben, jedoch noch nicht 18 Jahre alt sind. Diese Gruppe von Beschäftigten wird häufig auch als jugendliche Arbeitnehmer oder junge Arbeitnehmer bezeichnet. Zum Schutz dieser Beschäftigten müssen besondere Schutzmaßnahmen eingerichtet und umgesetzt werden (siehe unten unter „Anforderungen")

Detaillierte Anforderungen

Allgemein

- Die Einheit hat alle angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass keine Kinderarbeit stattfindet

Überprüfung und Dokumentation des Alters

- Zum Zeitpunkt der Einstellung hat die Einheit von allen Beschäftigten einen amtlichen Identitätsnachweis sowie einen Nachweis über das Alter zu verlangen.
- Die Einheit hat für alle Beschäftigten eine Kopie des Altersnachweises aufzubewahren. Hinweis: Das Originaldokument darf nicht einbehalten werden; es ist lediglich eine Kopie anzufertigen.
- Ein geeigneter Altersnachweis sollte mindestens den vollständigen Namen, das Geburtsdatum sowie ein Foto der Inhaberin bzw. des Inhabers enthalten, z. B. einen Reisepass, Personalausweis oder Sozialversicherungsausweis.

Rechtmäßig beschäftigte Minderjährige

- Die Bestimmungen dieses Abschnitts dürfen nicht in einer Weise angewendet werden, die zu einer Benachteiligung rechtmäßig beschäftigter Minderjähriger im Einstellungsverfahren führt. Vielmehr sollen Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer identifiziert und gefördert werden.
- Rechtmäßig beschäftigte Minderjährige dürfen keine gefährlichen Arbeiten oder Nachtarbeit verrichten.

- Die Unternehmensleitung muss sich aktiv daran beteiligen, zulässige Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Vergütungen festzulegen, die dem Alter und den Fähigkeiten der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angemessen sind.
- Die Einheit hat alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um sicherzustellen, dass Beschäftigte unter 18 Jahren vor Arbeitsbedingungen geschützt werden, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder ihr Wohlergehen gefährden könnten.
- Die Einheit muss sämtliche Vorschriften und Anforderungen von Ausbildungs-, Lehrlings- oder Berufsbildungsprogrammen einhalten. Sie muss nachweisen können, dass es sich um gesetzlich anerkannte Programme handelt, und auf Anfrage die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Einschränkungen dieser Programme vorlegen.
- Informelle Regelungen, die dazu führen, dass schulpflichtige Kinder bereits vor Erreichen des Alters für den Abschluss der Schulpflicht in der Einheit arbeiten, sind nicht zulässig.

Melde- und Interventionsmaßnahmen bei Kinderarbeit

- Wenn ein Fall von Kinderarbeit festgestellt wird, muss dieser unverzüglich über die SpeakUp Line der Electrolux Group gemeldet werden https://www.electroluxgroup.com/en/report-a-concern-41951/.
- Für die Behebung der Situation des Kindes muss unverzüglich ein Maßnahmenplan erstellt werden. Die Maßnahmen müssen darauf ausgerichtet sein, eine langfristige und tragfähige Lösung für das Kind zu finden, und bedürfen der Genehmigung durch die Electrolux Group.
- Der Fortschritt bei der Umsetzung des Maßnahmenplans sollte von der Unternehmensleitung kontinuierlich überwacht und an die Electrolux Group zurückgemeldet werden. Bis die Behebung der Situation des Kindes abgeschlossen ist, sollten die Einheit und die Electrolux Group in engem Kontakt bleiben und zusammenarbeiten.

Gute Managementpraktiken

- Die Einheit hat vor der Beschäftigung rechtmäßig beschäftigter Minderjähriger Kontakt mit deren gesetzlichen Vertretern (in der Regel den Eltern) aufzunehmen.
- Die Einheit führt eine Liste aller rechtmäßig beschäftigten Minderjährigen, für die aufgrund ihres Alters Einschränkungen hinsichtlich der Arbeitszeiten und der auszuführenden Tätigkeiten gelten.
- In Ländern mit einem erhöhten Risiko für das Auftreten von Kinderarbeit werden dokumentierte Verfahren zum Umgang mit Fällen von Kinderarbeit empfohlen. Diese Verfahren sollten eine unverzügliche Abhilfe sicherstellen, einschließlich der Entfernung des Kindes aus seiner Tätigkeit, während gleichzeitig eine nachhaltige Lösung geschaffen wird, die der Entwicklung des Kindes zugutekommt.

6.6 Zwangsarbeit

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Zwangsarbeit, unfreiwillige Arbeit oder Menschenhandel werden in keiner Form toleriert. Dies schließt Schuldknechtschaft, Schuldbindung, Gefängnisarbeit sowie andere Formen der Arbeit gegen den eigenen Willen oder die freie Entscheidung einer Person ein.

Definitionen

Menschenhandelsarbeit: Arbeitnehmer, die während irgendeines Teils des Aufnahmeprozesses, also bei der Anwerbung, Unterbringung oder dem Transport, Gewalt, Betrug oder Zwang ausgesetzt wurden.

Gefängnisarbeit: Arbeit, die von einer inhaftierten Person im Zusammenhang mit einer strafrechtlichen Verurteilung ausgeführt wird.

Vertragsgebundene Arbeit: Eine Person, die zur Arbeit gezwungen wird aufgrund einer Vereinbarung, die von Personen mit Autorität über den Arbeitnehmer getroffen wurde und der der Arbeitnehmer nicht zugestimmt hat.

Schuldknechtschaft: Eine Person in Schuldknechtschaft arbeitet, häufig ohne oder nur gegen geringe Vergütung, um Schulden oder eine Vorauszahlung zurückzuzahlen, die sie ihrem Arbeitgeber schuldet.

Detaillierte Anforderungen

- Die Einheit darf keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, vertragsgebundene Arbeit, Arbeit infolge von Menschenhandel oder irgendeine andere Form unfreiwilliger Arbeit einsetzen.
- Die Einheit darf ihre Beschäftigten nicht dazu verpflichten, in einer bestimmten Unterkunft zu wohnen.
- Die Einheit darf Beschäftigte in ihrer Freizeit nicht daran hindern, die Wohnunterkünfte zu verlassen. Außerdem darf sie keine Arbeitsplatzregeln festlegen, die die Bewegungsfreiheit der Beschäftigten in unangemessener Weise einschränken.
- Tore dürfen nicht verschlossen werden, wenn der Zweck darin besteht, Beschäftigte daran zu hindern, den Arbeitsplatz zu verlassen.
- Sicherheitspersonal darf Beschäftigte nicht daran hindern, den Arbeitsplatz zu verlassen.
- Die Einheit darf die Original-Ausweisdokumente der Beschäftigten nicht einbehalten, wie beispielsweise Reisepässe, Geburtsurkunden, Arbeitserlaubnisse, Aufenthaltsgenehmigungen, Reisedokumente oder andere Dokumente, die den rechtlichen Status bzw. die Rechtskonformität der Beschäftigten, ihre Reisefreiheit oder ihre Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis vorübergehend oder dauerhaft zu beenden, einschränken könnten.
- Die Einheit darf von Beschäftigten keine Gebühren verlangen (z. B. Vermittlungsgebühren oder Schulungsgebühren). Sie muss zudem sicherstellen, dass auch die von ihr beauftragten Personalvermittlungsagenturen keine Vermittlungsgebühren von Beschäftigten verlangen.
- Die Einheit darf von Beschäftigten keinerlei Kautionen oder Sicherheiten verlangen (z. B. für Arbeitskleidung oder Werkzeuge), wenn dies dem Zweck dient, sie an der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zu hindern.

6.7 Sicherheitsvorkehrungen

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Sicherheitspraktiken sind jederzeit unter uneingeschränkter Achtung der Menschenrechte und der geltenden gesetzlichen Bestimmungen durchzuführen. Die Anwendung von Gewalt ist soweit wie möglich zu vermeiden.

Detaillierte Anforderungen

Allgemein

- Der Einsatz von Gewalt darf unter keinen Umständen das unbedingt erforderliche Maß überschreiten. Die Anwendung von Gewalt muss verhältnismäßig zur Bedrohung und der jeweiligen Situation angemessen sein.
- Die Einheit muss sicherstellen, dass die Sicherheitsvorkehrungen an ihrem Standort nicht das Risiko von Menschenrechtsverletzungen mit sich bringen.
- Die Einheit muss vertragliche Vereinbarungen mit Sicherheitsdienstleistern abschließen. Diese Vereinbarungen müssen Anforderungen enthalten, die sicherstellen, dass die Dienstleister bei der Auswahl von Personal und Subunternehmern die gebotene Sorgfalt walten lassen und ihr Personal regelmäßig schulen.

Berichterstattung

- Der Sicherheitsdienstleister muss über ein formalisiertes Verfahren verfügen, um alle relevanten Sicherheitsvorfälle an die Einheit zu melden.
- Der Sicherheitsdienstleister muss über ein Beschwerdeverfahren verfügen, um Beschwerden seiner Beschäftigten oder Dritter zu bearbeiten, die eine Nichteinhaltung der in diesem Abschnitt enthaltenen Grundsätze geltend machen.

6.8 Gesundheit und Sicherheit

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Allen Beschäftigten ist ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bereitzustellen und, sofern zutreffend, auch sichere und gesunde Unterkünfte. Dabei sind mindestens die geltenden lokalen gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten. Die Einheit sollte geeignete Maßnahmen ergreifen, um potenzielle Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern und zu bewältigen.

6.8.1. Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten

Definitionen

Vorfall: Arbeitsbezogenes Ereignis, bei dem eine Verletzung, eine gesundheitliche Beeinträchtigung oder ein Todesfall eingetreten ist oder hätte eintreten können.
Unfall: Vorfall, der zu einer Verletzung, einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder einem Todesfall geführt hat.
Persönliche Schutzausrüstung (PSA): Sämtliche Schutzausrüstung, die entwickelt und bereitgestellt wird, um Beschäftigte vor Gefährdungen in ihrem Arbeitsumfeld zu schützen. Zur persönlichen Schutzausrüstung gehören unter anderem flammhemmende oder chemikalienbeständige Schutzkleidung, Handschuhe, Schutzhelme, Atemschutzgeräte, Schutzbrillen und Gehörschutz.

Detaillierte Anforderungen

Allgemein

- Die Einheit hat alle geltenden rechtlichen Anforderungen im Bereich Arbeitsschutz sowie relevante internationale Standards, Vorschriften und anwendbare Tarifverträge zu ermitteln und einzuhalten, soweit diese für ihre Risiken, Tätigkeiten und Betriebsabläufe relevant sind, wie in den Abschnitten 6.2, 6.8 und 6.14 dieser Richtlinie beschrieben.
- Fertigungsstandorte der Electrolux Group müssen ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem oder ein gleichwertiges Arbeitsschutzmanagementsystem eingeführt haben.
- Die Einheit hat Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz regelmäßig zu ermitteln, zu bewerten und geeignete Abhilfemaßnahmen umzusetzen. Bei dieser Risikobewertung sind die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften sowie die Anforderungen an Prüfungen und Inspektionen durch Gesundheits-, Sicherheits- und Arbeitsbehörden zu berücksichtigen, beispielsweise Maschinensicherheitsberichte, besondere Betriebsgenehmigungen für Maschinen, Hygienebescheinigungen und Gesundheitszeugnisse für Kantinenpersonal.
- Risikobewertungen müssen:
    - vor wesentlichen Änderungen an Produktion, Prozessen oder Gebäuden durchgeführt werden.
    - nach Unfällen oder Vorfällen durchgeführt werden.
    - mindestens einmal jährlich aktualisiert werden.
    - dokumentiert werden.
- Die Risikobewertungen müssen alle relevanten Gesundheits- und Sicherheitsrisiken umfassen, einschließlich möglicher Notfallsituationen, ergonomischer Belastungen am Arbeitsplatz sowie psychosozialer Risikofaktoren.

Vorfälle und Unfälle

- Vorfälle und Unfälle sind zu dokumentieren. Geeignete Korrekturmaßnahmen sind zu ermitteln und unverzüglich umzusetzen, um künftige Unfälle und Vorfälle zu verhindern.
- Soweit gesetzlich vorgeschrieben, sind Berichte über Vorfälle und Unfälle an die zuständigen Behörden zu übermitteln. Die Korrespondenz mit den Behörden ist der Electrolux Group auf Anfrage vorzulegen.
- Einheiten der Electrolux Group haben monatlich alle Vorfälle, Unfälle und geleisteten Arbeitsstunden gemäß den in den Richtlinien der Electrolux Group festgelegten Berichtsanforderungen zu melden.
- Lieferanten haben Aufzeichnungen über Unfälle, Vorfälle und geleistete Arbeitsstunden der Electrolux Group auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.

Arbeitsschutzausschuss

- Die Einheit muss über einen Arbeitsschutzausschuss verfügen, der für die Verhütung von Unfällen und Vorfällen sowie für die kontinuierliche Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

- Der Ausschuss muss sich aus Vertretern der Unternehmensleitung und der Beschäftigten zusammensetzen und mindestens vierteljährlich tagen. Er muss Vertreter aller relevanten Managementfunktionen der Einheit umfassen.
- Der Ausschuss muss einen schriftlichen, priorisierten Arbeits- und Gesundheitsschutzplan erstellen, aktuell halten und die Umsetzung der Maßnahmen überwachen. Dieser Plan muss beschreiben, wie die Einheit ihre Risiken und Chancen im Bereich Gesundheit und Sicherheit managt. Er muss die Rollen und Verantwortlichkeiten des Personals sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz festlegen. Dabei ist autorisierten minderjährigen Beschäftigten, schwangeren Beschäftigten und Beschäftigten mit besonderen Bedürfnissen besondere Aufmerksamkeit zu widmen.
- Der Ausschuss kann durch einen vergleichbaren formellen Prozess oder Ablauf ersetzt werden, der eine wirksame Beteiligung und Konsultation von Beschäftigten und Management zur Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz gewährleistet.
- Der schriftliche Plan sowie die Ergebnisse der Ausschusssitzungen einschließlich des Fortschritts bei den vereinbarten Maßnahmen müssen allen Beschäftigten zugänglich gemacht werden.

Schulung zu Gesundheit und Sicherheit

- Allen Beschäftigten müssen regelmäßig Schulungen und Unterweisungen zu den Sicherheitsrisiken in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich angeboten werden. Dazu gehören unter anderem:
  - Verfahren zur Notfallevakuierung.
  - Standort und Auslösung von Notfallalarmen.
  - Allgemeine Informationen zu Erste-Hilfe-Maßnahmen (Standort von Erste-Hilfe-Kästen, Ersthelferinnen und Ersthelfern, Sanitätsstationen usw.).
  - Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit der Einheit und den jeweiligen Tätigkeiten.
  - Sicherheitsanweisungen.
  - Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA).
- Alle Beschäftigten müssen vor der Bedienung von Maschinen und Anlagen, die Gefahren bergen können, sowie vor der Ausführung potenziell gefährlicher Tätigkeiten die erforderliche und angemessene Sicherheitsschulung erhalten.
- Die Einheit muss Aufzeichnungen über die Inhalte der Schulungen einschließlich der Schulungstermine und der Namen der Teilnehmenden führen.

Sicherheitseinrichtungen an Maschinen

- Die Einheit muss sicherstellen, dass alle in der Produktion eingesetzten Maschinen und sonstigen Anlagen über die erforderlichen und vorgeschriebenen Sicherheitseinrichtungen verfügen (z. B. Not-Aus-Schalter, Zweihandbedienungen, Schutztüren, Schutzzäune usw.). Die eingesetzten Sicherheitseinrichtungen müssen den lokalen Anforderungen sowie internationalen Normen entsprechen (z. B. den Leistungsanforderungen gemäß ISO, ANSI, CSA oder OSHA).

- Alle Maschinen, von denen aufgrund beweglicher Teile eine potenzielle Gefahr ausgeht, wie beispielsweise Pressen sowie Stanz- und Schneidmaschinen, müssen mit geeigneten Schutzeinrichtungen bzw. Schutzvorrichtungen ausgestattet sein.
    - Als primäre Sicherheitsmaßnahme ist eine oder mehrere der folgenden Methoden anzuwenden:
      -feststehende trennende Schutzeinrichtungen.
      -verriegelte trennende Schutzeinrichtungen.
      -Lichtvorhänge.

    - Wenn die primäre Sicherheitsmaßnahme das Risiko nicht vollständig beseitigt, müssen die folgenden Methoden als sekundäre Schutzmaßnahmen eingesetzt werden. Sie dürfen jedoch nicht als primäre Schutzmaßnahmen verwendet werden:
      -Zweihandbedienungen
      -Sicherheitsmatten

    - Bei Pressen, die mit Zweihandbedienungen ausgestattet sind, müssen die Zweihandbedienungen stets als sekundäre Schutzmaßnahme eingesetzt werden. Sie müssen in Kombination mit Lichtvorhängen oder trennenden Schutzeinrichtungen verwendet werden.

    - Bei Pressen oder anderen Anlagen, bei denen sich mehrere Personen im Bereich des Werkzeugs bzw. Arbeitsbereichs aufhalten müssen, muss jede dieser Personen eine Zweihandbedienung als sekundäre Schutzmaßnahme verwenden.

Sicherheitsanweisungen

- Überall dort, wo ein potenzielles Gesundheits- oder Verletzungsrisiko besteht, müssen Sicherheitsanweisungen und Warnhinweise an den vorgesehenen Arbeitsbereichen deutlich sichtbar angebracht werden. Sie müssen in unmittelbarer Nähe von Maschinen und anderen Anlagen sowie an den Zugängen zu diesen Arbeitsbereichen gut sichtbar sein und in der bzw. den lokalen Sprache(n) verfasst sein.
- Die Hinweise können entweder als Piktogramme dargestellt oder als schriftliche Anweisungen bzw. Verfahren formuliert sein, die von allen Beschäftigten verstanden werden. Sie müssen außerdem die zu verwendende persönliche Schutzausrüstung (PSA) angeben (z. B. Symbole für Schutzhelm, Gehörschutz, Handschuhe, Atemschutzmaske, Schutzbrille, Sicherheitsschuhe usw.).
- Die Einheit muss über Verfahren verfügen, die sicherstellen, dass jedem Besucher eine verantwortliche Ansprechperson zugewiesen wird und er, abhängig vom Zweck und der Art des Besuchs, angemessene Sicherheitsinformationen sowie Informationen zu weiteren Arbeitsplatzregeln erhält. Zu diesen Informationen können beispielsweise die Standorte der Notausgänge, der Sammelplatz im Evakuierungsfall, spezielle Schutzkleidung oder die erforderliche persönliche Schutzausrüstung für den Zutritt zu bestimmten Bereichen der Einheit gehören.

Sicherheitsgefahren

- Die Einheit muss sicherstellen, dass unmittelbar gefährliche Zustände und Situationen am Arbeitsplatzvermieden und unverzüglich behoben werden, beispielsweise:
    - Mangelnde strukturelle Stabilität von Gebäuden.
    - Beschädigte Treppen.
    - Gefährliche elektrische Leitungen in unmittelbarer Nähe von Beschäftigten.
    - Unsichere elektrische Installationen ohne ausreichende Isolierung.
    - Öffnungen oder Löcher im Boden.
    - Unsichere Lagerung von Gasflaschen oder entzündlichen Produkten.
    - Unsichere Lagerung von Waren.
- Die Einheit sollte sicherstellen, dass in Produktionsbereichen geeignete Arbeitskleidung getragen wird, um das Risiko von Verletzungen durch das Erfasstwerden oder Verfangen in Maschinen oder Anlagen zu verringern.

Sicherheitsinspektionen

- Die Einheit muss regelmäßig Sicherheitsinspektionen am Arbeitsplatz durchführen, einschließlich Sicherheitsprüfungen von Maschinen und sonstigen Anlagen. Die Sicherheitsinspektionen müssen aufgezeichnet und dokumentiert werden.
- Werden bei einer Inspektion Verstöße oder Abweichungen festgestellt, müssen unverzüglich geeignete Korrekturmaßnahmen ergriffen werden.

Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

- Die Einheit muss allen Beschäftigten in potenziell gefährlichen Arbeitsbereichen geeignete persönliche Schutzausrüstung (PSA) kostenlos zur Verfügung stellen, mindestens die Erstausstattung sowie jedes Mal, wenn die Ausrüstung verschlissen ist oder ersetzt bzw. aufgerüstet werden muss. Die PSA muss jederzeit verfügbar und ordnungsgemäß instand gehalten sein. Beispiele für erforderliche PSA sind:
    - Stoßfeste Schutzbrillen oder anderer Augenschutz in Bereichen, in denen dauerhafte Blendung, umherfliegende Partikel oder Staub sowie Spritzer von Grundiermitteln oder Reinigungsmitteln auftreten können.
    - Schutzhandschuhe für Beschäftigte, die Chemikalien wie Lösungsmittel, Klebstoffe oder Beschichtungsstoffe handhaben oder anwenden. Die Handschuhe müssen gegenüber diesen Chemikalien beständig sein.
    - Metallhandschuhe für Beschäftigte, die mit scharfen Gegenständen oder Schneidwerkzeugen arbeiten.
    - Geeignete Atemschutzgeräte für Bereiche, in denen Dämpfe vorhanden sind und diese nicht ausreichend durch andere Maßnahmen, wie beispielsweise Lüftungssysteme, reduziert werden.
    - Geeignetes Schuhwerk für Beschäftigte, die auf nassen Oberflächen arbeiten. Sicherheitsschuhe oder Sicherheitsstiefel für Beschäftigte, die schwere Ausrüstung bedienen oder bewegen.
    - Staubmasken zur Minimierung der Exposition gegenüber Partikeln wie Staub oder Textilfasern.

    - Gehörschutzstöpsel für Beschäftigte, die in Umgebungen mit hoher Lärmbelastung arbeiten.

- Die Einheit hat alle angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung verwenden.

- In Bereichen, in denen das Tragen persönlicher Schutzausrüstung vorgeschrieben ist, muss diese von allen Personen getragen werden. Diese Anforderung gilt für alle Personen in dem betreffenden Bereich, unabhängig davon, ob es sich um Beschäftigte, Führungskräfte, Auftragnehmer oder Besucher handelt.

Erste-Hilfe-Ausrüstung

- Geeignete Erste-Hilfe-Ausrüstung muss in ausreichender Menge vorhanden und allen Beschäftigten zugänglich sein. Der Umfang der Ausstattung muss der Anzahl der Beschäftigten, der Art der im Betrieb ausgeführten Tätigkeiten sowie dem potenziellen Verletzungsrisiko angemessen sein.
- Die Erste-Hilfe-Ausrüstung muss regelmäßig von dafür benannten Personen überprüft werden.
- Erste-Hilfe-Ausrüstung und Erste-Hilfe-Kästen sollten so platziert werden, dass sie jederzeit leicht und schnell zugänglich sind.
- Mindestens ein Erste-Hilfe-Kasten muss auf jeder Etage und in jedem Gebäude an einem festgelegten Standort vorhanden sein.

Erste-Hilfe-Schulung

- Die Einheit muss über eine ausreichende Anzahl von Beschäftigten verfügen, die in Erster Hilfe geschult sind. Mindestens eine geschulte Person muss während jeder Produktionsschicht in jeder Fabrikabteilung anwesend sein. Erste-Hilfe-Schulungen müssen regelmäßig durchgeführt und von zertifizierten Ausbildern, Ärzten oder Pflegefachkräften durchgeführt werden. Schulungsnachweise sind aufzubewahren und auf Anfrage vorzulegen.

Arbeitsbedingungen

- Die Einheit muss ein gesundes Arbeitsumfeld bereitstellen und alle relevanten sowie geltenden gesetzlichen Vorschriften und Regelungen in Bezug auf folgende Aspekte einhalten:
    - Raumluftqualität (Dämpfe, Lösungsmittel, Partikel und Belüftung).
    - Temperatur am Arbeitsplatz.
    - Lärmpegel am Arbeitsplatz.
    - Beleuchtung am Arbeitsplatz.
    - Ergonomie.
    - Anpassung des Arbeitsumfelds für Beschäftigte mit Behinderungen.
- Wenn Unsicherheit hinsichtlich der Raumluftqualität, Temperatur, des Lärmpegels oder der Beleuchtung am Arbeitsplatz besteht, müssen entsprechende Messungen bzw. Prüfungen durchgeführt werden.

- Die Gesundheit von Beschäftigten, die Luftverschmutzung, Lärm oder Vibrationen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, muss in angemessenen Abständen überwacht werden. Eine solche Überwachung kann regelmäßige medizinische Untersuchungen umfassen.
  - Trinkwasser, Sanitäranlagen und Hygiene (WASH) (WASH) Die Einheit muss sicherstellen, dass allen Beschäftigten auf dem Betriebsgelände sauberes Trinkwasser zur Verfügung steht. Das Wasser muss kostenlos und in angemessener Entfernung zu den Arbeitsbereichen verfügbar sein. Wasserspender müssen ordnungsgemäß und regelmäßig gewartet werden
- Die Einheit muss eine ausreichende Anzahl von Wasch- und Sanitäreinrichtungen für Frauen und Männer bereitstellen und sicherstellen, dass diese regelmäßig gereinigt und instand gehalten werden. Die Einheit darf die Nutzung der Toiletten durch Beschäftigte weder unangemessen einschränken noch überwachen. Die Nutzung der Sanitäreinrichtungen muss kostenlos sein.

Kantinen und Verpflegungsdienste

- Kantinen sowie Bereiche, in denen Verpflegungsdienste angeboten oder Speisen und Getränke konsumiert werden, müssen alle Hygiene- und Sanitärvorschriften erfüllen und angemessen gereinigt sowie instand gehalten werden.
- Den Beschäftigten sind Bereiche zum Essen und Ausruhen zur Verfügung zu stellen, die frei von Gefährdungen sind und deren Kapazität der Anzahl der Beschäftigten angemessen ist.

Alkohol- und Drogenkonsum

- *Es müssen schriftlich festgelegte, umgesetzte und kommunizierte Regelungen zum Umgang mit Alkohol- und Drogenkonsum vorhanden sein.*

Unterkünfte

- *Unterkünfte müssen nachweislich angemessenen Standards hinsichtlich Gebäudesicherheit, Witterungsschutz, Beleuchtung, Strom- und Wasserversorgung, Belüftung sowie Temperatur entsprechen.*
- Schlafunterkünfte müssen sich in einem vom Produktionsbereich getrennten Gebäude befinden und dürfen weder starkem Lärm noch anderen negativen Auswirkungen der Produktion ausgesetzt sein.
- Die Türen der Schlafräume müssen von den Bewohnern sowohl von innen als auch von außen verschlossen werden können.
- Eingänge und Türen der Schlafunterkünfte dürfen zu keinem Zeitpunkt verschlossen werden, wenn dies dem Zweck dient, Beschäftigte am Verlassen der Unterkunft zu hindern.
- Schlafräume müssen nach Geschlechtern getrennt sein, es sei denn, die Bewohner entscheiden sich dafür, ein Familienzimmer gemeinsam zu nutzen.
- Beschäftigten, die in vom Betrieb bereitgestellten Unterkünften wohnen, ist ein persönlicher Bereich einschließlich eines Bettes und einer Matratze zur Verfügung zu stellen.
- Die maximale Belegung eines Raumes beträgt acht Personen. Die Wohnfläche pro Person muss jedoch mindestens 3,8 m² betragen und die Deckenhöhe mindestens 2,1 m.

- Beschäftigten, die in vom Betrieb bereitgestellten Unterkünften wohnen, muss individueller Stauraum sowie ein abschließbarer Aufbewahrungsort für Wertsachen zur Verfügung stehen.
- Beschäftigten, die in vom Betrieb bereitgestellten Unterkünften wohnen, muss uneingeschränkter Zugang zu Hygieneeinrichtungen gewährt werden. Diese müssen nach Geschlechtern getrennte Waschgelegenheiten mit Warmwasser umfassen. Die Einrichtungen sollten der Anzahl der Nutzer angemessen sein. Die Bewohner müssen Zugang zu Möglichkeiten der Verpflegung haben, entweder über Kantineneinrichtungen oder über entsprechend ausgestattete Bereiche zur Zubereitung von Speisen. Das Kochen darf ausschließlich in diesen dafür vorgesehenen Bereichen erfolgen.
- Wenn Kindern der Aufenthalt in den Unterkünften gestattet ist, müssen Maßnahmen und Verfahren vorhanden sein, um ihre Sicherheit zu gewährleisten.
- Die Bewohner erhalten klare schriftliche Informationen über die für sie geltenden Rechte und Pflichten.
- Die Kosten für die Unterkunft dürfen den marktüblichen Durchschnitt nicht übersteigen. Sämtliche mit der Unterkunft verbundenen Kosten müssen transparent ausgewiesen werden. Von den Bewohnern geleistete Zahlungen sind zu dokumentieren und auf Anfrage offenzulegen.

Kontinuierliche Verbesserung, OHS-Ziele und quantitative Zielvorgaben für Einheiten der Electrolux Group

- Im Rahmen des Engagements der Electrolux Group zur kontinuierlichen Verbesserung ihres Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (OHS) müssen die Einheiten die OHS-Leistung regelmäßig bewerten, Vorfälle und identifizierte Risiken analysieren sowie Korrektur- und Präventionsmaßnahmen umsetzen. Erkenntnisse aus Unfällen, Beinaheunfällen, Audits, Inspektionen und Risikobewertungen müssen in die betrieblichen Abläufe integriert werden, um sicherzustellen, dass die OHS-Leistung im Laufe der Zeit kontinuierlich verbessert wird.
- Die Einheiten der Electrolux Group müssen jährlich quantitative Leistungsziele im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz festlegen, die die strategischen Prioritäten der Electrolux Group widerspiegeln. Diese Ziele können unter anderem die Verringerung von Unfall- und Schweregradraten, die Steigerung der Meldung von Beinaheunfällen sowie die Verbesserung der Teilnahme- und Abschlussquoten bei Sicherheitsschulungen umfassen. Die Einheiten müssen die Fortschritte im Hinblick auf diese Ziele überwachen und diese mindestens einmal jährlich überprüfen, um eine messbare und kontinuierliche Verbesserung der OHS-Leistung nachzuweisen.

Gute Managementpraktiken

- Die Einheit identifiziert Arbeitsplätze, an denen schwangere Frauen nicht oder nur für begrenzte Zeiträume beschäftigt werden dürfen.
- Die Einheit bietet allen Beschäftigten im Werk regelmäßig Erste-Hilfe-Schulungen an.

- Besteht eine gesetzliche Pflicht zur Durchführung einer behördlichen Inspektion und hat diese noch nicht stattgefunden, fordert die Einheit die zuständige Behörde zur Durchführung der Inspektion auf.
- Lieferanten der Electrolux Group werden dazu angehalten, eine Zertifizierung nach ISO 45001 zu erlangen.
- Die Einheit hat eine Kleiderordnung für Beschäftigte im Produktionsbereich festgelegt.

6.8.2. Brandschutz

Detaillierte Anforderungen

Allgemein

- Die Einheit muss alle geltenden gesetzlichen Anforderungen im Bereich des Brandschutzes ermitteln und einhalten, einschließlich der von den zuständigen Brandschutzbehörden durchgeführten Inspektionen.
- Die Einheit muss Aufzeichnungen über Brände sowie schwerwiegende Vorfälle führen, die zu einem Brand hätten führen können. Die Aufzeichnungen müssen auch die ergriffenen Korrektur- und Präventionsmaßnahmen umfassen.

Schulungen

- Alle Beschäftigten müssen im Umgang mit Feuerlöscheinrichtungen geschult werden (z. B. durch Informationsbroschüren oder praktische Demonstrationen) und über grundlegende Sicherheitsmaßnahmen informiert werden, beispielsweise darüber, dass Feuerlöscheinrichtungen nicht blockiert werden dürfen und wie im Notfall eine sichere Evakuierung erfolgt. Diese grundlegenden Sicherheitsmaßnahmen müssen den Beschäftigten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit in der Einheit vermittelt werden.
- Die Einheit muss sicherstellen, dass eine ausreichende Anzahl von Beschäftigten regelmäßig praktische Schulungen im Umgang mit Feuerlöscheinrichtungen erhält. Während jeder Produktionsschicht muss in jeder Fabrikabteilung mindestens eine entsprechend geschulte Person anwesend sein.
- Die Einheit muss Aufzeichnungen über die Schulungsinhalte einschließlich der Schulungstermine und der Namen der Teilnehmenden führen.

Feuerlöscheinrichtungen

- Die Einheit muss über geeignete Feuerlöscheinrichtungen und Brandschutzeinrichtungen verfügen. Anzahl, Art und Platzierung dieser Einrichtungen müssen den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie gegebenenfalls den Anforderungen der zuständigen Brandschutzbehörden entsprechen. Sofern keine anderen Vorgaben bestehen, darf der Abstand zwischen einzelnen Feuerlöscheinrichtungen maximal 25 Meter betragen.
- Feuerlöscher und andere Feuerlöscheinrichtungen müssen ordnungsgemäß gekennzeichnet, leicht zugänglich und auch aus größerer Entfernung gut sichtbar sein. Sie müssen jederzeit unverschlossen und problemlos erreichbar sein.
- Feuerlöscheinrichtungen und Brandschutzeinrichtungen müssen im Rahmen des Gesundheits- und Sicherheitsplans mindestens einmal alle zwölf Monate gewartet und überprüft werden.

Die Wartung ist zu dokumentieren. Sind Hydranten vorhanden, müssen diese alle sechs Monate gespült werden. Schläuche, Steigleitungen und sämtliche Wasserquellen sind im Rahmen von Evakuierungs- und Brandübungen zu überprüfen.

- In Wohnheimen sind Feuerlöscheinrichtungen auf allen Etagen verpflichtend.

Notausgänge und Fluchtwege

- In allen Bereichen muss jederzeit eine sichere und zügige Evakuierung gewährleistet sein. Die Einheit muss eine ausreichende Anzahl von Notausgängen in angemessener Größe und geeigneter Lage bereitstellen. Jeder Arbeits-, Lager- und Wohnbereich muss über mindestens zwei voneinander unabhängige Fluchtwege bzw. Notausgänge verfügen. In Bereichen mit mehr als 1.000 Beschäftigten müssen mindestens drei Notausgänge vorhanden sein.
- Alle Notausgänge müssen mit langnachleuchtenden oder beleuchteten Schildern gekennzeichnet sein. Die Kennzeichnung von Notausgängen und Fluchtwegen muss von allen relevanten Standorten aus sichtbar sein, auch bei Stromausfall. Die Einheit muss sicherstellen, dass Notausgänge, Fluchtwege und Feuerlöscheinrichtungen jederzeit frei von Hindernissen sind.
- Notausgänge müssen nach außen aufgehen und jederzeit unverschlossen sein. Schiebetüren, die als Notausgänge dienen, müssen entweder ständig geöffnet sein oder über eine integrierte Fluchttür verfügen.

Evakuierungsalarm und Notbeleuchtung

- Die Einheit muss über eine funktionsfähige Evakuierungsalarmanlage mit Dauerton verfügen. In Arbeitsbereichen mit hohem Geräuschpegel muss zusätzlich eine optische Signalisierung vorhanden sein, um im Falle von Rauch und/oder Feuer eine schnelle und sichere Evakuierung zu ermöglichen. Die Alarmanlage muss manuell oder automatisch ausgelöst werden können. Nach der Auslösung muss automatisch ein deutlich hörbares Alarmsignal ertönen.
- In Bereichen, in denen dies erforderlich ist, wie beispielsweise Werkstätten und Treppenhäusern, muss eine Notbeleuchtung installiert sein. Alarmanlagen und Notbeleuchtung müssen auch bei Stromausfällen funktionsfähig bleiben.
- Die Funktionsfähigkeit von Evakuierungsalarmanlagen und Notbeleuchtung muss im Rahmen des Sicherheitsplans und mindestens alle sechs Monate überprüft werden.
- Evakuierungsplan: Alle Bereiche der Einheit müssen durch einen Evakuierungsplan abgedeckt sein. Dieser muss einen Lageplan enthalten, auf dem der aktuelle Standort, der nächstgelegene Ausgang, geeignete Sammelstellen außerhalb des Gebäudes, die Standorte von Feueralarmen und Feuerlöschern sowie die Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme mit der Feuerwehr angegeben sind.

Evakuierungsübungen

- Die Einheit hat regelmäßig Evakuierungsübungen durchzuführen, mindestens einmal innerhalb von zwölf Monaten. Die Übungen müssen alle Bereiche und Schichten umfassen. Die Ergebnisse der Evakuierungsübungen sind von der Einheit zu dokumentieren und auf Anfrage vorzulegen.

- Die Aufzeichnungen über die Übungen müssen mindestens folgende Angaben enthalten: Datum, Uhrzeit der Übung, Dauer der Evakuierung, Ergebnisse der Übung sowie erforderliche Verbesserungsmaßnahmen (z. B. den Anteil der Belegschaft, der evakuiert wurde, und die Gründe, weshalb Personen nicht evakuiert wurden).
- Die Einheit hat verantwortliche Personen zu benennen, die im Falle einer Evakuierung die Vollzähligkeit der Beschäftigten überprüfen, um sicherzustellen, dass alle Personen das Gebäude bzw. die Gebäude verlassen haben.
- Informationen zu den Evakuierungsplänen sind im Rahmen der Einweisungsschulung bereitzustellen.

6.9 Nichtdiskriminierung

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Die Electrolux Group erkennt Vielfalt und kulturelle Unterschiede an und respektiert diese. Alle Beschäftigten sind bei sämtlichen Beschäftigungsentscheidungen ausschließlich auf Grundlage ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen zu behandeln. Dies gilt unter anderem für Einstellung, beruflichen Aufstieg, Vergütung, Leistungen, Schulungen, Entlassungen und die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Detaillierte Anforderungen

- Die Einheit darf bei Beschäftigungsentscheidungen, einschließlich Rekrutierung, Einstellung, Schulung, Arbeitsbedingungen, Aufgabenverteilung, Vergütung, Leistungen, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder Ruhestand, keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Religion, des Familienstands, der ethnischen Zugehörigkeit, der Kaste, der sozialen Herkunft, von Krankheiten, einer Behinderung, einer Schwangerschaft, der ethnischen oder nationalen Herkunft, der Staatsangehörigkeit, der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, der politischen Überzeugung, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, des Geschlechtsausdrucks oder vergleichbarer Merkmale ausüben, unterstützen oder dulden.
- Die Einheit darf Bewerberinnen und Bewerbern keine Fragen stellen, die diskriminierend sind oder keinen Bezug zur Ausübung der Tätigkeit haben.
- Die Einheit darf Bewerberinnen und Bewerbern keine Fragen stellen, die auf die Offenlegung gesundheitsbezogener Informationen ohne Bezug zur Tätigkeit abzielen, wie etwa eine Schwangerschaft, die Verwendung von Verhütungsmitteln oder den HIV-Status. Ebenso darf die Einheit weder Schwangerschaftstests noch Gesundheitsuntersuchungen verlangen, die für die zu besetzende Stelle nicht erforderlich sind.
- Die Einheit darf die Verwendung von Verhütungsmitteln niemals zur Voraussetzung für eine Beschäftigung machen.
- Die Einheit hat alle geltenden Vorschriften zum Arbeitsumfeld einzuhalten, einschließlich der Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit schwangerer Frauen sowie von Frauen nach der Entbindung und stillenden Frauen.

Gute Managementpraktiken

- Die Einheit führt Schulungsprogramme zu kultureller Sensibilität und Vielfalt durch.
- Die Einheit überprüft regelmäßig ihre Einstellungspraktiken, um sicherzustellen, dass potenziell diskriminierende Praktiken erkannt und verhindert werden.
- Beschäftigte, die aus dem Elternurlaub oder einer anderen anerkannten gesundheitsbedingten Freistellung zurückkehren, erhalten eine gleichwertige Position sowie eine Vergütung, die der ihrer vorherigen Position und Vergütung entspricht.

6.10 Belästigung und Missbrauch

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Kein Beschäftigter darf körperlicher, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung, Einschüchterung oder Misshandlung ausgesetzt werden.

Detaillierte Anforderungen

- Die Einheit darf sich weder an psychischer, körperlicher, sexueller oder verbaler Belästigung, Einschüchterung oder Misshandlung beteiligen noch diese unterstützen. Dazu gehören unter anderem:
  - Körperlicher Kontakt mit dem Ziel, eine beschäftigte Person zu verletzen, zu schädigen oder einzuschüchtern.
  - Äußerungen, die Drohungen gegen das körperliche oder psychische Wohlbefinden einer beschäftigten Person enthalten.
  - Diskriminierende oder herabwürdigende Bemerkungen.
  - Vorgesetzte oder Beschäftigte, die andere Beschäftigte auf eine Weise berühren oder Gesten machen, die als sexuell anzüglich oder sexuell eindeutig interpretiert werden können.
  - Sexuelle Kommentare.
  - Die Forderung nach sexuellen Gefälligkeiten als Gegenleistung für Vorteile im Arbeitsverhältnis oder als Voraussetzung für die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses.
- Es müssen schriftliche Regelungen zu Verhaltensweisen vorliegen, die am Arbeitsplatz nicht toleriert werden. Alle Beschäftigten müssen über diese Regelungen informiert werden.
- Die Einheit darf unter keinen Umständen Beschäftigte bei der Einstellung dazu zwingen, Kündigungsschreiben vorab zu unterzeichnen, um eine spätere Entlassung zu erleichtern.

Gute Managementpraktiken

- Die Einheit hat formelle Schulungen für Führungskräfte zu Mitarbeiterbeziehungen sowie zu angemessenen Führungspraktiken im Zusammenhang mit Belästigung und Missbrauch eingerichtet.
- Die Einheit bietet allen Beschäftigten Schulungen zu am Arbeitsplatz zulässigem und unzulässigem Verhalten an.

6.11 Disziplinarmaßnahmen und Beschwerden

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Disziplinarmaßnahmen sind so durchzuführen, dass eine faire und menschenwürdige Behandlung der Beschäftigten gewährleistet ist. Kein Beschäftigter darf körperlichen Strafen ausgesetzt werden. Es ist ein abgestuftes Verfahren für Disziplinarmaßnahmen anzuwenden. Beschäftigte werden ermutigt und dazu angehalten, Bedenken und vermutete Verstöße gegen diese Richtlinie bzw. diesen Standard zu melden. Ihnen wird zugesichert, dass daraus keine Vergeltungsmaßnahmen oder sonstigen nachteiligen Konsequenzen entstehen.

Definitionen

Körperliche Bestrafung ist die vorsätzliche Zufügung körperlicher Schmerzen mit dem Ziel, eine Person zu bestrafen oder ihr Verhalten zu verändern

Detaillierte Anforderungen

- Jede Disziplinarmaßnahme muss in einem angemessenen Verhältnis zum Fehlverhalten stehen.
- Es müssen klare, faire und schriftlich festgelegte Verfahren für Disziplinarmaßnahmen vorhanden sein. Die Einheit muss sicherstellen, dass diese Verfahren sowohl Führungskräften als auch Beschäftigten bekannt sind und von ihnen verstanden werden.
- Die Einheit darf keine öffentlichen Verwarnungs- oder Bestrafungssysteme anwenden. Rügen wegen Pflichtverletzungen oder Fehlverhaltens sind eine private Angelegenheit zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem sowie gegebenenfalls dessen Vertretung.
- Lohnabzüge dürfen nicht als Disziplinarmaßnahme eingesetzt werden.
- Beschäftigte müssen das Recht haben, gegen Disziplinarmaßnahmen und Kündigungen im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen Einspruch einzulegen. Diese Einsprüche müssen dokumentiert werden.
- Außer in Fällen schwerwiegenden Fehlverhaltens, das eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, sollte die Einheit ein System abgestufter Disziplinarmaßnahmen anwenden, beispielsweise mit aufeinanderfolgenden Schritten wie mündlicher Verwarnung, schriftlicher Verwarnung, Suspendierung und Kündigung. Die Einheit muss schriftliche Aufzeichnungen über alle verhängten Disziplinarmaßnahmen führen.
- Die Einheit darf keine Disziplinarmaßnahmen anwenden, die zum Entzug grundlegender physischer Annehmlichkeiten führen, die anderen Beschäftigten zur Verfügung stehen.
- Es muss ein Beschwerdeverfahren eingerichtet sein, das den Anforderungen an Meldemechanismen gemäß Abschnitt 6.1 dieser Richtlinie entspricht.

Umgang mit Protesten und Arbeitsverweigerung durch Gruppen von Beschäftigten

- Verweigert eine Gruppe von Beschäftigten die Arbeit, protestiert oder führt in anderer Weise einen rechtswidrigen Streik durch, sind abgestufte Disziplinarmaßnahmen im größtmöglichen Umfang unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und der praktischen Umstände anzuwenden. Die Einheit sollte zunächst versuchen, die Situation zu deeskalieren:
    - Die Einheit sollte den Dialog suchen, um die Gründe für die Arbeitsverweigerung zu verstehen und zu dokumentieren.

- Sofern möglich, sollte die Einheit Informationsveranstaltungen für die betroffene Gruppe organisieren, um darüber zu informieren, dass eine Fortsetzung der Arbeitsverweigerung zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen kann oder wird.
- Sofern möglich, sollte die Einheit Gespräche in kleineren Gruppen organisieren, um eine Lösung der Situation zu erreichen. Ist eine Gewerkschaft vertreten, sollte der Gewerkschaftsausschuss in den Dialog einbezogen werden.
- Verstöße gegen interne Regelungen, wie beispielsweise Arbeitsverweigerung, sollten soweit praktisch und rechtlich möglich dokumentiert werden, um sicherzustellen, dass etwaige Disziplinarmaßnahmen fair und auf individueller Grundlage erfolgen.
- Protokolle von Besprechungen und Mitteilungen sind aufzubewahren.
- Führt der Dialog nicht zur Lösung der Situation, sollte die Einheit im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften angemessene Schritte unternehmen, um den beteiligten Personen individuelle schriftliche Verwarnungen auszuhändigen.
- Die Einheit sollte ausreichend Zeit für die Deeskalation der Situation einräumen. Der erforderliche Zeitraum hängt von den jeweiligen Umständen ab, wobei die Sicherheit aller Beschäftigten stets oberste Priorität hat.
- Falls erforderlich, sind weitere Maßnahmen auf individueller Ebene im Einklang mit den geltenden lokalen Gesetzen und Vorschriften zu ergreifen.
- Einheiten der Electrolux Group haben die Funktion Group Labor Relations sowie die Leitung des jeweiligen Geschäftsbereichs zu informieren.

Gute Managementpraktiken

- Die Einheit hat die Einzelheiten der abgestuften Disziplinarverfahren formal festgelegt und den Beschäftigten bekannt gemacht.
- Je nach den jeweiligen Umständen können abgestufte Disziplinarmaßnahmen beispielsweise Folgendes umfassen:
    - mündliche Verwarnung.
    - schriftliche Verwarnung.
    - erneute Schulung.
    - Änderung der Aufgaben oder Tätigkeiten.
    - Suspendierung unter Fortzahlung der Vergütung.
    - Suspendierung ohne Vergütung.
    - Kündigung.

6.12 Arbeitszeit

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Die Electrolux Group erkennt die Notwendigkeit einer ausgewogenen Balance zwischen Arbeits- und Freizeit für alle Beschäftigten an. Beschäftigte dürfen regelmäßig weder zu einer regulären Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden noch zu einer Gesamtarbeitszeit von mehr als 60 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden verpflichtet werden.
Außer in außergewöhnlichen geschäftlichen Situationen haben alle Beschäftigten Anspruch auf mindestens einen freien Tag innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen.

Definitionen

Außergewöhnliche betriebliche Umstände sind Situationen, die nicht vorhersehbar waren, wie beispielsweise Naturkatastrophen, politische Unruhen oder Maschinenausfälle. Reguläre Produktionstermine oder eine unzureichende Produktionsplanung gelten nicht als außergewöhnliche betriebliche Umstände.

Ein freier Tag innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen ist als ein zusammenhängender Zeitraum von 24 Stunden definiert und nicht als ein Kalendertag.

Detaillierte Anforderungen

Arbeitszeit

- Alle Beschäftigten haben Anspruch auf mindestens einen freien Tag innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen, außer in außergewöhnlichen betrieblichen Umständen. Die Einheit muss diese Umstände auf Anfrage nachweisen können.
- Die reguläre geplante Wochenarbeitszeit darf 48 Stunden beziehungsweise 60 Stunden einschließlich Überstunden nicht überschreiten.
- Produktionsspitzen sind innerhalb der Grenze von 60 Arbeitsstunden pro Woche zu bewältigen.
- Überstunden müssen auf freiwilliger Basis geleistet und gemäß der geltenden lokalen Gesetzgebung mit einem Überstundenzuschlag vergütet werden. Beschäftigte dürfen aufgrund der Ablehnung von Überstunden nicht benachteiligt werden.
- Unter bestimmten Umständen, die klar durch Gesetze oder Tarifverträge geregelt sind, kann die Electrolux Group akzeptieren, dass verpflichtende Überstunden von der Leitung der Einheit angeordnet werden. Die Einheit muss diese Umstände auf Anfrage nachweisen können.
- Ein Arbeitstag einschließlich Überstunden darf niemals länger als 12 Stunden dauern, auch wenn die Anforderungen hinsichtlich der Wochenarbeitszeit von 48 beziehungsweise 60 Stunden eingehalten werden.

Pausen

- Die Einheit hat den Beschäftigten ausreichend Zeit für Mahlzeiten und Pausen zu gewähren. Beschäftigte müssen nach jeweils 4,5 geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf mindestens eine Pause von 30 Minuten haben, sofern nicht schriftlich etwas anderes zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart wurde, beispielsweise im Rahmen einer Vereinbarung mit einer örtlichen Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung, oder gesetzlich anders geregelt ist.

Arbeitszeitaufzeichnungen

- *Die Einheit hat für jede beschäftigte Person Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, ein*schließlich Stücklohn-, Zeitarbeits- und Vertragsarbeitskräften. Die Aufzeichnungen sind mindestens ein Jahr lang aufzubewahren.
- Die Einheit hat die Arbeitszeitaufzeichnungen im Rahmen eines Audits der Electrolux Group auf Anfrage zur Verfügung zu stellen. Die Aufzeichnungen müssen korrekt und konsistent sein.

- Die Einheit hat den Beschäftigten vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftliche Informationen über die betriebliche Arbeitszeitregelung zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für Zeitarbeitskräfte.

Gute Managementpraktiken

- *Die* reguläre Wochenarbeitszeit der Einheit überschreitet 40 Stunden nicht.
- Die Einheit stellt ein Mitarbeiterhandbuch oder Arbeitsregelwerk zur Verfügung, in dem Pausen, Ruhezeiten und freie Tage festgelegt sind.
- Die Einheit stellt sicher, dass sich die Arbeitswoche nicht von Woche zu Woche verändert und dass alle Beschäftigten über ihre Arbeitszeiten informiert sind.
- Beschäftigten, die mehr als acht Stunden pro Tag arbeiten, wird mehr als eine längere Essenspause gewährt.
- Die Einheit setzt geeignete Managementmaßnahmen um, beispielsweise die Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte in Spitzenzeiten, um sicherzustellen, dass Überstunden im Einklang mit den vorstehenden Anforderungen stehen.
- Die Einheit führt ein System ein, beispielsweise eine Anmeldeliste, über das sich Beschäftigte freiwillig für Überstunden melden können.
- Die Einheit verwendet Zeiterfassungssysteme oder andere vergleichbare automatisierte Verfahren zur Erfassung der Arbeitszeit und zur Berechnung der Vergütung.

6.13 Vergütung

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Löhne, einschließlich Überstundenvergütung und Zusatzleistungen, müssen mindestens dem durch die geltenden gesetzlichen Bestimmungen vorgeschriebenen Niveau entsprechen oder dieses übertreffen. Die Electrolux Group regt an, bei der Festlegung der Lohnniveaus auch die Kosten zur Deckung der grundlegenden Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien zu berücksichtigen.

Detaillierte Anforderungen

Mindestlohn und sonstige Vergütungen

- Die Einheit hat ihren Beschäftigten nicht weniger als den lokal geltenden gesetzlichen Mindestlohn auf der Grundlage der gesetzlich festgelegten Arbeitszeit zu zahlen.
- Beschäftigte sind für alle geleisteten Arbeitsstunden (einschließlich Anlaufzeiten und sämtlicher Überstunden) gemäß den gesetzlichen Anforderungen oder den vertraglich vereinbarten Vergütungssätzen zu entlohnen, sofern diese höher sind.
- Während Zeiten ohne Arbeitsauslastung erhalten die Beschäftigten eine Vergütung mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns.
- Null-Stunden-Verträge, die Beschäftigte daran hindern, anderweitige Arbeit anzunehmen, werden nicht verwendet.
- Beschäftigte sind für Aufwendungen zu entschädigen, die dadurch entstehen, dass sie an einem anderen Ort als dem in ihrem Arbeitsvertrag oder einer gleichwertigen Dokumentation festgelegten Beschäftigungsort arbeiten müssen.

Lohnabrechnungs- und Anwesenheitsunterlagen.

- Die Einheit hat Lohnabrechnungs- und Anwesenheitsunterlagen (mindestens ein Jahr lang) über die dokumentierte Lohnzahlung für jeden Beschäftigten, einschließlich Akkord- und Zeitarbeitskräften, zu führen. Diese Unterlagen müssen auf Anfrage im Rahmen eines Audits der Electrolux Group zur Verfügung gestellt werden.
- Die Einheit hat den Beschäftigten (einschließlich Zeitarbeitskräften) vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftliche und verständliche Informationen über die Vergütung und die Beschäftigungsbedingungen zur Verfügung zu stellen.

Gehaltszahlungen.

- Gehälter sind entweder direkt an die Beschäftigten in bar oder per Scheck bzw. Banküberweisung zu zahlen.
- Gehaltszahlungen sollten in regelmäßigen Abständen erfolgen, mindestens einmal pro Monat.
- Bei jeder Gehaltszahlung ist dem Beschäftigten eine Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung auszuhändigen, die den tatsächlich gezahlten Betrag korrekt ausweist. Die Abrechnung muss mindestens die folgenden Informationen enthalten:
  - Zahlungsdatum.
  - Höhe des Arbeitsentgelts.
  - Sozialversicherung.
  - Steuern.
  - Arbeitsstunden, einschließlich regulärer Arbeitsstunden und Überstunden.
  - Zahlungsart (Barzahlung, Banküberweisung, Scheck usw.).
  - Vereinbarte Abzüge.
  - Zuschläge, beispielsweise für Überstunden.
    - Die Einheit darf die Löhne bzw. Gehälter der Beschäftigten nicht einbehalten.

Urlaub und Freistellungen

- Beschäftigte haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit gemäß der geltenden Gesetzgebung, lokalen Gepflogenheiten, Branchenstandards und Tarifverträgen (Jahres-/Erholungsurlaub, Krankheitsurlaub, Elternzeit, gesetzliche Feiertage usw.).
- Sämtliche Freistellungen der Beschäftigten sind gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und den vertraglichen Vereinbarungen zu vergüten.

Leistungen und Sozialleistungen

- Die Einheit hat ihren Beschäftigten alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen bereitzustellen, auf die sie Anspruch haben (z. B. Krankenversicherung, Sozialversicherung, Rentenleistungen).
- Die Einheit hat ihren Beschäftigten eine Unfallversicherung bereitzustellen, die die medizinische Behandlung arbeitsbedingter Unfälle abdeckt. Die Versicherung sollte außerdem damit verbundene Krankheitszeiten sowie Entschädigungen bei Verlust der Arbeitsfähigkeit, Invalidität und Tod abdecken.
- Falls das Tragen einer bestimmten Uniform oder anderer Arbeitskleidung am Arbeitsplatz verpflichtend ist, sind diese den Beschäftigten kostenlos zur Verfügung zu stellen, sofern

gesetzlich oder tarifvertraglich nichts anderes geregelt ist. Für die Reinigung und/oder Instandhaltung der Kleidung dürfen keine Abzüge vorgenommen werden.

- Andere für die Ausführung der Arbeitsaufgaben erforderliche Gegenstände wie Werkzeuge, Ausweise, Schließfächer usw. sind den Beschäftigten kostenlos zur Verfügung zu stellen, sofern gesetzlich oder tarifvertraglich nichts anderes geregelt ist.

Ausbildungs- und Traineeprogramme

- Bei Ausbildungs- und Traineeprogrammen ist die Einheit verpflichtet, alle gesetzlichen Anforderungen einzuhalten, die spezifische Begrenzungen hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Tätigkeiten, der Dauer der Ausbildungszeit sowie der Anzahl der Fälle vorgeben, in denen dieselbe Person als Trainee eingestuft werden kann.
- Sämtliche Anforderungen dieses Standards gelten sowohl für Trainees und Auszubildende als auch für die regulären Beschäftigten der Einheit.
- In einigen Fällen sehen Ausbildungsprogramme während der Ausbildungszeit eine Vergütung unterhalb des Mindestlohns vor. Die Vorgaben zur Dauer der Ausbildungszeit sind strikt einzuhalten, und die Vergütung muss nach Ablauf der Ausbildungszeit auf die regulären Entgeltsätze angehoben werden.
- Gehalt und sonstige Vergütungen müssen direkt an den Trainee gezahlt werden und nicht an Lehrkräfte oder andere Personen, die den Trainee vertreten.

Arbeitsverträge

- Die Einheit hat sicherzustellen, dass Beschäftigte vor Annahme des Stellenangebots die Arbeitsbedingungen, Vergütung und Leistungen eindeutig verstehen. Dementsprechend hat die Einheit jedem Beschäftigten einen schriftlichen, gültigen Arbeitsvertrag, ein Einstellungsschreiben oder ein anderes schriftliches Dokument zur Verfügung zu stellen, das die Arbeitsbedingungen, den Nachweis des Beschäftigungsverhältnisses, die Vergütung und die Leistungen festlegt. Informationen über Arbeitszeiten, Überstundenvergütung, Leistungen und Kündigungsfristen sind in diesem Dokument oder in einem Mitarbeiterhandbuch bzw. einem gleichwertigen Dokument zu enthalten. Dies gilt für alle Beschäftigten, einschließlich Zeitarbeitskräften und Vertragsarbeitnehmern.
- Die Einheit darf die folgenden Beschäftigungsformen nicht systematisch nutzen, um Arbeitgeberpflichten zu umgehen, Arbeitskosten zu senken oder Beschäftigten Löhne, Leistungen, sozialen Schutz oder die Möglichkeit zur Ausübung ihrer gesetzlichen Rechte, einschließlich Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, vorzuenthalten:
    - o wiederholte oder langfristige befristete Verträge, direkt oder über Personaldienstleister oder Ausbildungsprogramme.
    - o übermäßiger Einsatz von durch Dritte bereitgestellten Vertragsarbeitskräften.

Gute Managementpraktiken

- Die Einheit verfügt über einen Prozess, der sicherstellt, dass das niedrigste Lohnniveau mindestens ausreicht, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien zu decken, wobei Folgendes berücksichtigt wird:
    - o das allgemeine Lohnniveau im Land und in der Region.
    - o die Lebenshaltungskosten.
    - o Sozialversicherungsleistungen.
    - o der relative Lebensstandard.
- Die Einheit informiert die Beschäftigten über die verfügbaren Leistungen und erläutert ihnen, wie sie diese in Anspruch nehmen können.
- Die Einheit schult die Beschäftigten hinsichtlich ihres Entgelts, ihrer Produktionsprämien sowie der Abzüge, die von ihrem Lohn vorgenommen werden.

- Die Einheit verfügt über ein System, das Lohnerhöhungen auf Grundlage von Kompetenzen und Produktivität ausweist.
- Die Einheit nutzt Zeiterfassungssysteme oder andere vergleichbare automatisierte Methoden zur Erfassung der Arbeitszeit und zur Berechnung der Vergütung.
- Arbeitsverträge oder gleichwertige Dokumentationen enthalten die folgenden Informationen:
  - Name und Anschrift des Beschäftigten.
  - Geburtsdatum des Beschäftigten.
  - Arbeitszeiten.
  - Vergütungshöhe, Prämien und sonstige Leistungen.
  - Überstundenvergütung.
  - Art und Zeitpunkt der Gehaltszahlung.
  - Probezeit, falls zutreffend.
  - Kündigungsbedingungen.
  - Verweis auf anwendbare Tarifverträge und/oder Gesetze.
  - Verweis auf ein Mitarbeiterhandbuch, in dem weitere Einzelheiten verfügbar sind.

6.14 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Alle Beschäftigten sind frei, ihre gesetzlichen Rechte auszuüben, Organisationen zur Vertretung ihrer Interessen als Arbeitnehmer zu gründen, diesen beizutreten oder von einer Mitgliedschaft abzusehen. Kein Beschäftigter darf aufgrund der friedlichen Ausübung dieser Rechte Einschüchterungen oder Belästigungen ausgesetzt werden.
Das Recht der Beschäftigten auf Tarifverhandlungen ist zu respektieren.

Definitionen

Eine Unternehmensgewerkschaft („gelbe Gewerkschaft") wird als eine nicht unabhängige Gewerkschaft definiert, die direkt oder indirekt vom Unternehmen geführt oder kontrolliert wird und deren Zweck darin besteht, die Möglichkeit zur Gründung oder zum Beitritt zu legitimen Gewerkschaften zu verhindern.

Detaillierte Anforderungen

- Die Einheit ist verpflichtet, Richtlinien anzuwenden, die sicherstellen, dass Beschäftigte, die versuchen, eine Arbeitnehmervereinigung zu gründen, bereits Mitglied einer solchen Vereinigung sind oder sich gegen eine Mitgliedschaft entscheiden, weder diskriminiert noch anderweitig davon abgehalten werden, ihre Rechte auf Beitritt oder Austritt auszuüben. Die Einheit darf keine Unternehmensgewerkschaften („gelbe Gewerkschaften") organisieren oder finanzieren, keine Maßnahmen zur Gewerkschaftsbekämpfung umsetzen oder unterstützen und keine Initiativen ergreifen, die Beschäftigte davon abhalten könnten, unabhängige Gewerkschaften zu gründen.
- Die Einheit darf Beschäftigte nicht daran hindern, ihr Recht auf Tarifverhandlungen auszuüben.
- Die Einheit fördert Konsultation und Zusammenarbeit zwischen Management, Beschäftigten und deren Vertretern in Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse, einschließlich des Inhalts und der Auswirkungen der Arbeitsplatzrichtlinie/des Standards.
- Über diese formalisierten Konsultationen sind Aufzeichnungen zu führen, die auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden müssen.

- Die Einheit stellt den Arbeitnehmervertretern die Einrichtungen zur Verfügung, die für die Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben sowie zur Unterstützung der Entwicklung wirksamer Tarifverträge erforderlich sind.
- Die Einheit stellt den Arbeitnehmervertretern die Informationen zur Verfügung, die für sinnvolle Verhandlungen über Beschäftigungsbedingungen erforderlich sind.
- Die Einheit stellt sicher, dass Beschäftigte aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten oder einer Gewerkschaftsmitgliedschaft keiner Diskriminierung (z. B. Kündigung oder sonstigen Benachteiligung) ausgesetzt werden.
- In Ermangelung von Arbeitnehmervertretungen hat die Einheit angemessene und rechtmäßige Mechanismen zu schaffen, durch die Beschäftigte ihre Anliegen am Arbeitsplatz wirksam gegenüber dem Management vorbringen und Einfluss auf Maßnahmen zur Verbesserung der richtlinien- bzw. standardbezogenen Aspekte am Arbeitsplatz nehmen können. Dies kann beispielsweise durch Arbeitnehmer-Management-Ausschüsse erfolgen.

Gute Managementpraktiken

- Die Konsultationsmechanismen der Einheit umfassen die Einrichtung von Arbeitnehmer-Management-Ausschüssen sowie die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen.
- Die Einheit stellt den Beschäftigten und ihren Vertretern Informationen zur Verfügung, die es ihnen ermöglichen, sich ein zutreffendes und faires Bild von der Leistung der Einheit bzw. gegebenenfalls des gesamten Unternehmens zu machen. Diese Informationen dürfen nicht dazu genutzt werden, mit der Verlagerung oder Schließung von Betriebsstätten zu drohen.
- Tarifverträge enthalten Bestimmungen zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus ihrer Auslegung und Anwendung ergeben, sowie zur Sicherstellung gegenseitig anerkannter Rechte und Pflichten.

6.15 Umweltmanagement

Anforderungen am Arbeitsplatz

Alle Einheiten müssen in vollständiger Übereinstimmung mit den geltenden Umweltvorschriften und den spezifischen Anforderungen der Electrolux Group arbeiten.

Es muss ein Managementsystem eingerichtet sein, das auf die kontinuierliche Verbesserung der Umweltstandards und der Umweltleistung der Einheit ausgerichtet ist.

Jede Einheit hat alle wesentlichen Umweltaspekte zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu adressieren, einschließlich Ressourcenverbrauch, Emissionen, Chemikalien und Abfälle.

6.15.1 Umweltorganisation und -verfahren

Definitionen

Die Umweltbeauftragte bzw. der Umweltmanagementbeauftragte trägt die Verantwortungund verfügt über die Befugnis, Umweltbelange innerhalb der Einheit zu steuern und zu koordinieren, einschließlich der Umsetzung und Überwachung von Umweltgesetzen sowie der in diesem Dokument beschriebenen Umweltgrundsätze und -anforderungen.

Gebiet mit hohem Schutzwert (High Conservation Value Area, HCVA): Ein natürlicher Lebensraum, in dem Pflanzen, Tiere und andere Organismen unter natürlichen Bedingungen

leben und gedeihen, ohne wesentliche menschliche Veränderungen. Aufgrund seiner hohen biologischen, ökologischen, sozialen oder kulturellen Werte besitzt ein solches Gebiet herausragende Bedeutung oder ist von entscheidender Wichtigkeit. Diese Gebiete sind in der World Database of Key Biodiversity Areas (WDKBA), Natura 2000, den UNESCO-Welterbestätten sowie der World Database on Protected Areas (WDPA) erfasst.

Wesentlicher Umweltaspekt: Ein Umweltaspekt, der eine erhebliche Auswirkung auf die Umwelt hat oder haben kann und unter der direkten Kontrolle oder dem Einfluss der Tätigkeiten einer Organisation steht, einschließlich ihrer Produktion, Produkte, Prozesse und Dienstleistungen. Die Wesentlichkeit wird durch eine Bewertung der Umweltaspekte und Prozesse bestimmt, bei der Faktoren wie Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie gesetzliche Anforderungen, Anliegen von Interessengruppen und die Fähigkeit der Organisation, den jeweiligen Aspekt zu kontrollieren oder zu beeinflussen, berücksichtigt werden.

Detaillierte Anforderungen

Allgemein

- Dieser Abschnitt (Umweltmanagement) ist für Fertigungs- und Produktionsstandorte verpflichtend. Andere Standorte, wie Lagerhäuser und Büros, können die Relevanz der Anforderungen dieses Abschnitts bewerten und diese, sofern zutreffend, erfüllen. Diese Bewertung ist zu dokumentieren.
- Die Einheit muss so betrieben werden, dass kein Risiko besteht, schwere Umweltschäden zu verursachen oder zu solchen beizutragen.
- Alle Fertigungsstandorte der Electrolux Group müssen über ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem verfügen.
- Lieferantenstandorte müssen über ein Umweltmanagementsystem verfügen.
- Die Einheit hat einen Umweltmanager zu benennen. Der Umweltmanager berichtet der lokalen Leitung über die Umweltleistung der Einheit, damit diese überprüft werden kann und als Grundlage für Verbesserungen dient. Diese Überprüfung und Berichterstattung hat mindestens einmal jährlich zu erfolgen.
- Die Einheit darf keine Tätigkeiten in einem Gebiet mit hohem Schutzwert (High Conservation Value Area) durchführen.
- Die Einheit hat alle umweltrechtlichen Anforderungen zu ermitteln und einzuhalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:
    - Luftemissionen.
    - Treibhausgasemissionen.
    - Einleitungen in Gewässer.
    - Abwasserbehandlung.
    - Emissionen in den Boden.
    - Verunreinigung des Grundwassers.
    - Lärm.
    - Beschaffung, Handhabung und Verwendung von Chemikalien.
    - Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle.

    - Schutz der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme, einschließlich der Vermeidung von Entwaldung.
- Alle Genehmigungen und Aufzeichnungen im Zusammenhang mit umweltrechtlichen Anforderungen sind aufzubewahren und vor Ort verfügbar zu halten.
- Die Einheit hat die rechtlichen und ökologischen Auswirkungen zu prüfen, bevor wesentliche Änderungen an Produktion, Prozessen oder Gebäuden umgesetzt werden.
- Einheiten der Electrolux Group haben sämtliche umweltbezogenen Bußgelder und Beschwerden einmal jährlich über das Sustainability Reporting System des Konzerns an Electrolux Group Sustainability zu melden.
- Lieferanten der Electrolux Group haben Informationen über umweltbezogene Bußgelder und Beschwerden auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.

Bewertung von Umweltaspekten und Prozessen

- Die Einheit hat wesentliche Umweltaspekte innerhalb ihres Kontroll- und Einflussbereichs zu identifizieren und zu bewerten. Dies umfasst Produktion, Produkte, Prozesse und Dienstleistungen. Die Bewertung muss mindestens Folgendes umfassen:
    - Nutzung natürlicher Ressourcen.
    - Energieverbrauch.
    - Treibhausgasemissionen.
    - Luftemissionen.
    - Wasserentnahme und Wassereinleitungen.
    - Emissionen in den Boden.
    - Verunreinigung des Grundwassers.
    - Chemikalienmanagement.
    - Lärmbelastung.
    - Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle.
    - Biologische Vielfalt.
    - Entwaldung.
- Die Bewertung ist zu dokumentieren und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren.
- Für Prozesse und Tätigkeiten mit erheblichen Umweltauswirkungen müssen spezifische Verfahren vorhanden sein. Dazu gehören insbesondere, aber nicht ausschließlich:
    - Beschaffung und Nutzung von Energie/Brennstoffen.
    - Beschaffung, Verarbeitung, Handhabung und Entsorgung von Chemikalien.
    - Handhabung und Entsorgung gefährlicher Abfälle.
- Falls erhebliche Umweltrisiken festgestellt werden, wie beispielsweise die Überschreitung gesetzlicher Grenzwerte oder eine Kontamination von Boden oder Grundwasser, ist die identifizierte Emissionsquelle unverzüglich zu stoppen und es sind Korrekturmaßnahmen einzuleiten.
- Die Einheit hat ein Verfahren für die Notfallvorsorge und Gefahrenabwehr einzurichten, umzusetzen und aufrechtzuerhalten. Das Verfahren muss die Identifizierung möglicher Notfälle und Unfälle, die negative Umweltauswirkungen verursachen könnten, sowie die Reaktionsmaßnahmen der Einheit auf solche Ereignisse umfassen.

- Die Einheit hat sämtliche Dokumente und Pläne, die für die Identifizierung bzw. Quantifizierung historischer Umweltauswirkungen auf den Boden von Nutzen sein können, sicher aufzubewahren. Darüber hinaus hat die Einheit anhand der verfügbaren Informationen zu bewerten, ob frühere Tätigkeiten Auswirkungen auf den Boden und/oder das Grundwasser verursacht haben könnten.
- Ist eine Kontamination oder ein Verstoß gegen gesetzliche Anforderungen Gegenstand einer Untersuchung, Inspektion oder sonstigen Maßnahme durch eine Umweltbehörde, hat die Einheit die diesbezüglichen lokalen gesetzlichen Anforderungen einzuhalten.[2]

Überwachung und Berichterstattung über wesentliche Umweltaspekte

- Die Einheit muss wesentliche Umweltaspekte quantifizieren und dokumentieren. Sofern zutreffend, müssen die Berichte unter anderem folgende Informationen enthalten:
  - Geltende Umweltgenehmigungen und Umweltvorschriften.
  - Energieverbrauch (Art und Menge jeder Energiequelle).
  - Wasserverbrauch und Abwassereinleitung (Art und Menge).
  - Emissionen in Luft, Wasser und Boden.
  - Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle (Art und Menge).
- Einheiten der Electrolux Group müssen diese Informationen mindestens einmal alle 12 Monate melden.[3]
- Lieferanten der Electrolux Group müssen diese Informationen auf Anfrage zur Verfügung stellen können.

Ziele und Vorgaben

- Die Einheit muss auf Grundlage der identifizierten wesentlichen Umweltaspekte Umweltziele und Vorgaben festlegen sowie einen Maßnahmenplan definieren. Die Ziele, Vorgaben und der Maßnahmenplan müssen dokumentiert, bewertet und mindestens einmal jährlich aktualisiert werden.
- Das Management der Einheit muss die erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung der festgelegten Ziele und Vorgaben sowie Korrekturmaßnahmen bei Verstößen gegen gesetzliche Anforderungen umsetzen.

Schulung und Instandhaltung

- Mitarbeitende, die aktiv an Tätigkeiten und Verfahren mit Umweltrisiken beteiligt sind, müssen über angemessenes Bewusstsein, Wissen und Fachkenntnisse verfügen und die erforderlichen Schulungen erhalten.
- Schulungen müssen mindestens für folgende Personengruppen angeboten werden:
  - Betreiber von Abwasserbehandlungsanlagen.
  - Mitarbeitende, die Chemikalien beschaffen, lagern, handhaben und verwenden.
  - Mitarbeitende, die mit gefährlichen Abfällen umgehen.

---

[2] Einheiten der Electrolux Group haben die zentrale Rechtsabteilung gemäß der Konzernrichtlinie zu Angelegenheiten, die eine rechtliche Beratung erfordern, in den Managementprozess einzubeziehen.

[3] Über das Nachhaltigkeits-Berichtssystem der Electrolux Group

- Umweltbeauftragte bzw. Umweltmanager.
- Schulungen müssen dokumentiert und die Schulungsunterlagen regelmäßig aktualisiert werden.
- Prozesse und Anlagen, die mit wesentlichen Umweltrisiken und -auswirkungen verbunden sind (z. B. eine Abwasserbehandlungsanlage), müssen angemessen gewartet und überprüft werden. Wartungen und Inspektionen müssen dokumentiert werden.

Gute Managementpraktiken

- Die Bewertung relevanter Umweltaspekte erfolgt anhand einer Methodik, bei der relevante Risikobereiche identifiziert und die Eintrittswahrscheinlichkeiten sowie das Ausmaß verschiedener Szenarien und Auswirkungen analysiert werden.
- Die Einheit führt eine Bewertung von Klimarisiken und -chancen durch. Die Bewertung berücksichtigt Übergangsrisiken und physische Risiken, wird auch auf neue Projekte angewendet und mindestens einmal jährlich aktualisiert.
- Wenn eine gesetzlich vorgeschriebene Inspektion durch Behörden nicht durchgeführt wurde, fordert die Einheit die zuständige Behörde zur Durchführung der Inspektion auf.
- Lieferanten der Electrolux Group werden dazu ermutigt, eine ISO 14001-Zertifizierung zu erlangen.

6.15.2 Chemikalien

Definitionen

Ein Materialsicherheitsdatenblatt (MSDS oder SDS) ist ein Dokument, das Informationen über die Eigenschaften eines bestimmten Stoffes enthält. Das Sicherheitsdatenblatt muss vom Chemikalienlieferanten bereitgestellt werden und umfasst alle gesetzlich vorgeschriebenen Informationen, darunter physikalische Daten (Schmelzpunkt, Siedepunkt, Flammpunkt usw.), Angaben zur Toxizität, gesundheitliche Auswirkungen, Erste-Hilfe-Maßnahmen, Reaktivität, Lagerung, Entsorgung, persönliche Schutzausrüstung sowie Verfahren zum Umgang mit Verschüttungen und Leckagen.

Detaillierte Anforderungen

- Die Einheit muss ein Chemikalienmanagement sowie Programme zur Verbesserung der Ressourceneffizienz implementieren, die darauf abzielen, die Ressourcennutzung zu optimieren und die Umweltauswirkungen zu reduzieren.
- Die Einheit muss eine Liste der verwendeten und/oder auf dem Betriebsgelände gelagerten Chemikalien erstellen und pflegen. Diese Liste muss die Bezeichnung der Chemikalien, die jeweiligen Sicherheitsdatenblätter (MSDS/SDS), Mengen, Verwendungszwecke/Anwendungen sowie die Einsatzbereiche enthalten. Die Informationen müssen in der/den jeweiligen Landessprache(n) verfügbar sein.
- Die Einheit muss über ein Verfahren verfügen, das die ordnungsgemäße Beschaffung, Lagerung, Handhabung und den Transport von Chemikalien sicherstellt, um Umweltschäden oder Gefährdungen für Menschen und andere Lebewesen zu verhindern. Das Verfahren muss

dokumentiert sein und die verantwortliche(n) Person(en) sowie Richtlinien für den sicheren Umgang mit Chemikalien festlegen.

- Der sichere Umgang mit Chemikalien muss unter anderem folgende Anforderungen umfassen:
  - Chemikalienlager müssen sich in Bereichen ohne Bodenabläufe oder mit dauerhaft verschlossenen Bodenabläufen befinden. Der Bodenbelag muss widerstandsfähig, leicht zu reinigen und für Chemikalien undurchlässig sein.
  - Auffangwannen und Rückhaltesysteme für Leckagen und Verschüttungen müssen das Volumen des größten gelagerten Chemikalienfasses bzw. -tanks aufnehmen können.
  - Die Belüftung in Lagerbereichen muss ausreichend sein, um Explosionsgefahren oder andere mögliche Risiken zu verhindern.
  - Die Lagerung und Handhabung von Chemikalien in der Nähe von Produktionslinien muss so erfolgen, dass das Risiko von Leckagen oder Gefährdungen für Beschäftigte und die Umwelt minimiert wird.
  - Im Freien gelagerte Chemikalienbehälter müssen gegen Regen, Schnee und Sonneneinstrahlung geschützt sein. Ungeöffnete Chemikalienbehälter können ohne Regenschutz im Freien gelagert werden, sofern sie nicht korrosionsgefährdet sind.
  - Oberirdische und unterirdische Lagertanks (UST) müssen gemäß den gesetzlichen Anforderungen und mindestens alle zwei Jahre inspiziert werden. Die Inspektionen müssen, soweit angemessen, sowohl die Außen- als auch die Innenbereiche der Tanks umfassen. Bei unterirdischen Lagertanks ist zudem eine Druckprüfung durchzuführen.
  - Chemikalienbehälter müssen ordnungsgemäß gekennzeichnet sein. Die Kennzeichnung muss in der jeweiligen Landessprache erfolgen und die entsprechenden Gefahrensymbole enthalten.
  - Informationen zu Risiken und zum sicheren Umgang mit Chemikalien müssen in den Bereichen ausgehängt werden, in denen die Chemikalien gelagert, verwendet oder zur Verwendung vorgesehen sind. Die Informationen müssen in der/den jeweiligen Landessprache(n) verfügbar sein und Angaben zu Gefahren, erforderlicher persönlicher Schutzausrüstung (PSA), Handhabung der Chemikalie, Maßnahmen bei Verschüttungen oder Kontakt sowie relevanten Erste-Hilfe-Maßnahmen enthalten.
- Die Einheit muss Verbesserungspotenziale nach dem „Substitutionsprinzip" bewerten. Dies bedeutet, dass gefährliche Chemikalien systematisch durch weniger gefährliche Alternativen oder vorzugsweise durch Alternativen ersetzt werden sollen, bei denen keine Gefährdungen identifiziert werden können.

6.15.3 Liste eingeschränkter Stoffe

Definitionen

Liste eingeschränkter Stoffe der Electrolux Group (RML): Die Liste eingeschränkter Stoffe (Restricted Material List, RML) wurde von der Electrolux Group erstellt und dient dazu, Lieferanten sowie Einheiten der Electrolux Group über Chemikalien zu informieren, die verboten sind, nur unter bestimmten Bedingungen verwendet werden dürfen oder überwacht werden müssen, da sie potenziell Anlass zu Bedenken geben können. Die jeweils gültige RML ist online verfügbar unter: www.electroluxgroup.com/rml.

Detaillierte Anforderungen

- Die Einheit muss über ein Verfahren verfügen, das die Einhaltung der jeweils aktuellen Anforderungen der Restricted Material List (RML) sowie der damit verbundenen Spezifikationen und Richtlinien sicherstellt.
- Die RML muss allen Lieferanten von Produkten, Komponenten, Materialien und Stoffen, die in Produkten der Electrolux Group verwendet werden, zur Verfügung gestellt bzw. kommuniziert werden.
- Eine aktuelle Version der RML muss allen relevanten Funktionen und Abteilungen zugänglich sein, die am Einkauf von Materialien und Komponenten beteiligt sind.
- Die Einheit muss die Sicherheitsdatenblätter (MSDS/SDS) der verwendeten Materialien und Chemikalien mit den Anforderungen der Restricted Material List (RML) der Electrolux Group abgleichen.
- Einheiten der Electrolux Group führen Stichprobenprüfungen an Produkten und Komponenten durch, um die Einhaltung der RML sowie der damit verbundenen Spezifikationen und Richtlinien zu überprüfen. Die Auswahl der Stichproben erfolgt auf Grundlage eines risikobasierten Ansatzes.

6.15.4 Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle

Detaillierte Anforderungen

- Die Einheit muss ein Abfallmanagement sowie Programme zur Verbesserung der Ressourceneffizienz implementieren, mit dem Ziel, die Ressourcennutzung zu optimieren und die Umweltauswirkungen zu reduzieren.
- Die Einheit muss alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit der Handhabung, Lagerung und Entsorgung von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen zu verhindern. Die Einheit muss über ein Verfahren verfügen, mit dem Abfallkategorien identifiziert sowie die ordnungsgemäße Handhabung, Lagerung und Entsorgung von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen sichergestellt werden. Das Verfahren muss dokumentiert sein.
- Soweit gesetzlich vorgeschrieben, müssen Auftragnehmer für die Lagerung, den Transport und die Entsorgung von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen über die erforderlichen Genehmigungen verfügen. Kopien dieser Genehmigungen müssen in der Einheit verfügbar sein.
- Die Einheit muss eine Liste der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle erstellen und pflegen. Die Liste muss Angaben über die Abfallmengen sowie die Klassifizierung der Abfälle enthalten und mindestens einmal jährlich aktualisiert werden.
- Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle müssen getrennt voneinander und in festgelegten Bereichen gelagert werden.
- Gefährliche Abfälle müssen in einer speziell dafür vorgesehenen Lagereinrichtung aufbewahrt werden. Die Lagereinrichtung muss so ausgelegt und instand gehalten werden, dass Gesundheitsrisiken sowie Emissionen in Luft, Wasser und Boden verhindert werden. Dabei sind dieselben vorbeugenden Maßnahmen anzuwenden wie bei der Lagerung und Handhabung von Chemikalien.
- Die Endbehandlung bzw. endgültige Entsorgung der Abfälle muss für alle Abfallarten entsprechend den geltenden gesetzlichen Anforderungen dokumentiert werden.
- Abfälle dürfen weder auf dem Betriebsgelände deponiert noch vor Ort verbrannt werden.

Gute Managementpraktiken

- Die Einheit legt Ziele und Vorgaben auf Grundlage bewerteter Verbesserungspotenziale zur Vermeidung, Wiederverwendung und Wiederverwertung von Abfällen fest und berücksichtigt dabei die besten verfügbaren Technologien und Verfahren. Die Bewertung muss sämtliche Abfallströme innerhalb der Produktionsprozesse abdecken.
- Die Einheit überprüft die Lagerbereiche für gefährliche Abfälle mindestens einmal pro Woche, um sicherzustellen, dass sich die Behälter für gefährliche Abfälle in ordnungsgemäßem Zustand befinden und keine Leckagen aufweisen.

6.15.5 Wasser und Abwasser

Detaillierte Anforderungen

- Die Einheit muss ein Wassermanagement sowie Programme zur Verbesserung der Ressourceneffizienz implementieren, mit dem Ziel, die Ressourceneffizienz zu steigern und die Umweltauswirkungen zu reduzieren.
- Die Einheit muss Prozesse oder Tätigkeiten identifizieren, bei denen Abwasser entsteht, das einer besonderen Behandlung bedarf.
- Die Einheit muss sicherstellen, dass das Abwasser vor Ort entsprechend den gesetzlichen Anforderungen, beispielsweise den Auflagen einer Umweltgenehmigung, ordnungsgemäß behandelt wird oder an eine autorisierte externe Abwasserbehandlungsanlage eingeleitet wird.
- Die Einheit muss sämtliche Einleitungsstellen identifizieren und die Qualität des einzuleitenden Abwassers bewerten.

Gute Managementpraktiken

- Die Einheit legt Ziele und Vorgaben auf Grundlage bewerteter Verbesserungspotenziale zur Reduzierung, Wiederverwendung und Rückgewinnung von Wasser fest und berücksichtigt dabei die besten verfügbaren Technologien und Verfahren. Die Bewertung muss alle wesentlichen Wasserverbräuche innerhalb der Produktionsprozesse abdecken.

6.15.6 Energie

Detaillierte Anforderungen

- Die Einheit muss ein Energiemanagement sowie Programme zur Steigerung der Energieeffizienz implementieren, mit dem Ziel, die Ressourceneffizienz zu verbessern und die Umweltauswirkungen zu reduzieren.
- Alle Produktionsstandorte der Electrolux Group müssen ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem oder ein gleichwertiges Energiemanagementsystem implementieren.

Gute Managementpraktiken

- Die Einheit legt Ziele und Vorgaben auf Grundlage identifizierter Verbesserungspotenziale zur Reduzierung des Energieverbrauchs sowie zum Übergang auf erneuerbare oder CO_2-arme Energiequellen fest und berücksichtigt dabei die besten verfügbaren Technologien und

Verfahren. Dies muss alle wesentlichen Energieverbräuche innerhalb der Produktionsprozesse umfassen.

6.16 Überwachung und Compliance

Anforderungen an den Arbeitsplatz
Das Management ist für die regelmäßige und dokumentierte Überwachung sowie Überprüfung der Einhaltung dieser Richtlinie bzw. dieses Standards innerhalb seiner Einheit verantwortlich. Darüber hinaus ist das Management dafür verantwortlich, eine angemessene Dokumentation aufrechtzuerhalten, die die Einhaltung der Anforderungen durch seine Lieferanten nachweist. Als Voraussetzung für die Geschäftsbeziehung mit der Electrolux Group müssen Lieferanten der Electrolux Group sowie deren beauftragten Vertretern (einschließlich Dritter) die Durchführung von Audits gestatten. Dies schließt auch die vertrauliche Befragung von Mitarbeitenden ein.

Detaillierte Anforderungen

- Die Einheit muss sicherstellen, dass Auditoren Zugang zu allen Bereichen der Einheit erhalten, alle angeforderten Dokumente zur Verfügung gestellt werden und Mitarbeitende für Befragungen zur Verfügung stehen.
- Die Einheit muss die Einhaltung der Richtlinie/des Standards sowie der zugehörigen Workplace Directive sicherstellen.
- Lieferanten müssen die Einhaltung des Standards und der Workplace Directive durch ihre eigenen Lieferanten sicherstellen und überwachen.
- Zur Sicherstellung der Einhaltung muss die Einheit mindestens einmal innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ein internes Audit durchführen. Die internen Audits sowie die aufgrund der Auditergebnisse ergriffenen Korrekturmaßnahmen müssen dokumentiert und an das Management berichtet werden. Diese Informationen sind der Electrolux Group auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.
- Werden Abweichungen bzw. Verstöße gegen die Anforderungen festgestellt, muss die Einheit die Ursachen der Nichtkonformität ermitteln, entsprechende Maßnahmen zu deren Beseitigung ergreifen und einen Plan zur zukünftigen Einhaltung der Anforderungen umsetzen.
- Gemäß den geltenden vertraglichen Vereinbarungen muss die Einheit ihre Kunden über festgestellte Nichtkonformitäten informieren.

6. Weiterführende Hinweise

Richtlinien der Electrolux Group im Intranetportal E-gate der Electrolux Group (verfügbar für Führungskräfte und Mitarbeitende der Electrolux Group)
Extern verfügbar unter www.electroluxgroup.com

Verhaltenskodex der Electrolux Group (*Electrolux Group Code of Conduct*)

Arbeitsplatzrichtlinie der Electrolux Group (*Electrolux Group Arbeitsplatzrichtlinie*)

Arbeitsplatzstandard für Lieferanten der Electrolux Group (*Electrolux Group Supplier Workplace Standard*)

Umweltrichtlinie der Electrolux Group (*Electrolux Group Environmental Policy*)

Liste eingeschränkter Stoffe der Electrolux Group (Restricted Materials List, RML) (*Electrolux Group Restricted Materials List*)

Externe Referenzen:

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

ISO 14001

ISO 26000

ISO 45001

ISO 50001

SA8000

Internationale Menschenrechtscharta (International Bill of Human Rights)

UN Global Compact

Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

Kinderrechte und Unternehmensgrundsätze (Children's Rights and Business Principles)

ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

ILO-Übereinkommen (Konventionen):

- C1, Übereinkommen über die Arbeitszeit (Industrie), 1919
- C29, Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930
- C87, Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948
- C98, Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
- C100, Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951
- C105, Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
- C111, Übereinkommen über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958
- C131, Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970
- C138, Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973
- C182, Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999
- C190, Übereinkommen über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019