

Arbeitsplatznormen für Lieferanten der Electrolux Gruppe

Beachten Sie, dass dies eine Übersetzung der Original--Arbeitsplatznormen für Lieferanten in englischer Sprache ist. Die Übersetzung dient lediglich der Information. Bei Widersprüchen hat das englische Original Vorrang.

1. Ziel

Die Electrolux Gruppe kann auf dem Gebiet, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bereitzustellen und die Umwelt sowie die eigenen Mitarbeiter und die Menschen um uns herum zu schützen, auf eine lange Tradition zurückblicken.

Eine wichtige Grundlage dafür sind die Konzern-Arbeitsplatznormen und der Supplier Workplace Standard. Sie definieren in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die akzeptablen Mindeststandards für Gesundheit und Sicherheit, Umwelt, Arbeit und Menschenrechte. Sie basieren auf international anerkannten Verträgen und Vereinbarungen, zu denen unter anderem die Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen, die International Bill of Human Rights und der UN Global Compact gehören.

2. Grundsatzerklärung der Electrolux Gruppe

Die Electrolux Gruppe hat sich verpflichtet, ein verantwortungsvoller Arbeitgeber und ein guter Unternehmensbürger zu sein, mit Produkten und Lösungen, die zur Verbesserung des Lebens von Menschen in aller Welt beitragen. All unsere Aktivitäten – einschließlich der Beschaffung, der Fertigung, der Verteilung und des Vertriebs unserer Produkte – müssen mit Respekt für die und unter Berücksichtigung der Menschenrechte, der menschlichen Sicherheit und Gesundheit und der Umwelt ausgeführt werden.

Diese Verpflichtung umfasst auch die Einhaltung und Unterstützung der von der IAO festgelegten Arbeitsrechte. Erklärung über die Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz, sowie die Achtung und Unterstützung der allgemeinen Menschenrechte, die von der International Bill of Human Rights abgedeckt werden.

Als Kernschwerpunkt bei unserer gesamten Tätigkeit und bei allen Aktivitäten, an denen wir beteiligt sind, haben wir uns eine ständige Verbesserung der Nachhaltigkeit zur Aufgabe gemacht

Die Arbeitsplatznormen der Electrolux Gruppe für Lieferanten (nachfolgend als „die Norm“ bezeichnet) und die Arbeitsplatz-Richtlinie (nachfolgend als „die Richtlinie“ bezeichnet) spiegeln unseren Ehrgeiz wider, ein guter Unternehmensbürger zu sein und den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht zu werden.

3. Umfang und Umsetzung

Die Norm, dessen Einhaltung für alle obligatorisch ist, gilt für alle Lieferanten der Electrolux Gruppe. Die gleichen Anforderungen gelten auch für unseren eigenen Betrieb, was in der Workplace Policy der Electrolux Gruppe beschrieben ist. Jede Änderung der Workplace Policy muss zu entsprechenden Änderungen im Supplier Workplace Standard führen.

Es liegt in der Verantwortung des Lieferantenmanagements, die Einhaltung der Norm umzusetzen und sicherzustellen. Diese Verantwortung umfasst die regelmäßige

Schulung der eigenen Mitarbeiter. Die Mitarbeiter der Lieferanten sind für die Einhaltung dieser Norm verantwortlich.

Es liegt in der Verantwortung der Electrolux, Gruppe die Anforderungen der Norm in die Bedingungen der Geschäftsbeziehung aufzunehmen, Lieferanten über die Norm zu informieren und aufzuklären und deren Einhaltung zu überwachen.

4. Definitionen

Die Electrolux Group Workplace Directive klärt und spezifiziert die Anforderungen der Electrolux Group Workplace Policy und des Supplier Workplace Standard.

Diese Norm ersetzt den bisherigen Workplace Code of Conduct der Electrolux Gruppe.

5. Anforderungen an die Lieferanten

5.1 Gesetze und Vorschriften

Alle Lieferanten der Electrolux Gruppe sind unter vollständiger Einhaltung mit den entsprechenden Gesetzen und Vorschriften tätig, die für ihre Tätigkeit und Arbeitsplätze in denjenigen Ländern gelten, in denen sie tätig sind.

5.2 Lieferanten

Der Lieferant muss dafür sorgen, dass dessen Lieferanten die Bestimmungen der Norm und der Richtlinie einhalten. Auf Anfrage muss der Lieferant der Electrolux Gruppe in der Lage sein, der Electrolux Gruppe mitzuteilen, welche Lieferanten er verwendet und nachzuweisen, dass diese die Bestimmungen des Supplier Workplace Standard erhalten und verstanden haben.

Die Lieferanten sorgen dafür, dass die Beschaffung von Materialien für Produkte, Ersatzteile oder Komponenten, die an Electrolux geliefert werden, nicht direkt oder indirekt zum Missbrauch von Menschenrechten in konfliktbetroffenen oder Risikogebieten führt.

5.3 Korruption, Bestechung und Unternehmensethik

Die Electrolux-Unternehmensgruppe toleriert weder Korruption noch Bestechung oder unethisches geschäftliches Verhalten in irgendeiner Form. Alle Lieferanten der Electrolux Gruppe und ihre Mitarbeiter dürfen keine Bestechungsgelder oder andere unangemessene Vorteile anbieten, geben, fordern oder erhalten.

5.4 Kinderarbeit

Kinderarbeit wird in keiner Form toleriert. Es werden keine Personen angestellt, deren Alter unter dem Alter liegt, bis zu dem Schulpflicht besteht, oder die jünger als 15 Jahre alt sind, es sei denn, dass das lokale Gesetz ein höheres Mindestalter vorschreibt.

Das Management garantiert, dass autorisierte Minderjährige in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen altersgerechte Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Löhne erhalten.

Wenn festgestellt wird, dass ein Kind in einer Produktionsstätte arbeitet, in der Produkte oder Komponenten der Electrolux-Gruppe hergestellt werden, müssen alle Maßnahmen im besten Interesse des Kindes getroffen werden, und alle getroffenen Korrekturmaßnahmen müssen dazu dienen, die soziale Situation des Kindes zu erhalten oder zu verbessern.

5.5 Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, unfreiwillige Arbeit oder Arbeit infolge von Menschenhandel wird in keiner Form toleriert. Dies umfasst Fronarbeit, Zwangsarbeit, nicht genehmigte Gefängnisarbeit und sonstige Arbeitsformen gegen den Willen oder die Wahl der arbeitenden Personen.

5.6 Sicherheitsvorkehrungen

Sicherheitsmaßnahmen müssen jederzeit unter Berücksichtigung von Menschenrechten und der geltenden Gesetzgebung durchgeführt werden. Gewaltanwendung ist in größtmöglichem Maße zu vermeiden.

5.7 Arbeitssicherheit

Allen Mitarbeitern von Lieferanten wird eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung geboten, und gegebenenfalls sichere und gesunde Unterkünfte, wobei das vor Ort geltende lokale Gesetz das Mindestmaß definiert. Der Bereich sollte angemessene Maßnahmen treffen, um potenzielle Unfälle und Krankheiten am Arbeitsplatz zu verhindern und zu steuern.

5.8 Keine Diskriminierung

Die Electrolux-Unternehmensgruppe erkennt Vielfalt und kulturelle Unterschiede an und respektiert diese. Alle Mitarbeiter von Lieferanten werden bei Entscheidungen über Beschäftigung ausschließlich nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt, einschließlich unter anderem bei Entscheidungen über ihre Einstellung, Beförderung, Vergütung, Sozialleistungen, Ausbildung, Entlassung und Kündigung.

5.9 Belästigung und Missbrauch

Kein Mitarbeiter soll unter physischer, sexueller, psychologischer oder verbaler Belästigung, Einschüchterung oder Missbrauch leiden.

5.10 Disziplinarmaßnahmen und Beschwerden

Disziplinarmaßnahmen werden so durchgeführt, dass eine faire und humane Behandlung der Mitarbeiter gewährleistet ist. Kein Mitarbeiter eines Lieferanten wird einer körperlichen Züchtigung unterworfen. Es werden progressive Disziplinarmaßnahmen angewandt. Von den Mitarbeitern des Lieferanten wird erwartet und verlangt, Bedenken und eine vermutete Verstöße gegen diese Norm zu melden. Ihnen wird zugesichert, dass es keine Vergeltungsmaßnahmen oder sonstige negative Konsequenzen geben wird.

5.11 Arbeitszeit

Die Electrolux Gruppe erkennt die Notwendigkeit eines gesunden Gleichgewichts zwischen Arbeit und Freizeit für alle Mitarbeiter an. Mitarbeiter des Lieferanten brauchen auf regelmäßiger, geplanter Basis nicht länger als eine Standardarbeitswoche von mehr als 48 Stunden pro Woche oder eine Gesamtarbeitswoche von mehr als 60 Stunden (einschließlich Überstunden) zu arbeiten.

Mit Ausnahme von außergewöhnlichen geschäftlichen Umständen haben alle Mitarbeiter Anspruch auf mindestens einen freien Tag innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen.

5.12 Vergütung

Löhne, einschließlich Überstundenvergütung und Vorsorgeleistungen, entsprechen mindestens der gesetzlich erforderlichen Höhe oder liegen darüber. Die Electrolux Gruppe ermutigt die Berücksichtigung der Kosten für die Befriedigung grundlegender Lebensbedürfnisse für die Mitarbeiter und ihre Familien als Teil der Festlegung des Lohnniveaus.

5.13 Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Alle Mitarbeiter der Lieferanten sind berechtigt, ihr gesetzliches Recht zur Bildung, zum Beitreten oder zum Nichtbeitreten von Organisationen auszuüben, die ihre Interessen als Mitarbeiter vertreten. Kein Mitarbeiter eines Lieferanten wird Einschüchterungen oder Belästigungen bei der friedlichen Ausübung dieser Rechte unterworfen. Das Recht der Mitarbeiter auf Kollektivverhandlungen wird respektiert.

5.14 Umweltmanagement

Alle Bereiche sind unter vollständiger Einhaltung der geltenden Umweltgesetze und der spezifischen Anforderungen der Electrolux Gruppe tätig. Es gibt ein Managementsystem, das dazu dient, die Umweltstandards und -leistung des Bereichs ständig zu verbessern. Jeder Bereich identifiziert alle relevanten Umweltaspekte und ergreift entsprechende Maßnahmen, um diese anzugehen, einschließlich Verbrauch von Ressourcen, Emissionen, Chemikalien und Abfall.

5.15 Überwachung und Einhaltung

Das Lieferantenmanagement ist für die regelmäßige und dokumentierte Überwachung und Überprüfung der Einhaltung dieser Norm durch seine Einheit verantwortlich. Die Geschäftsleitung ist auch für die Unterhaltung einer angemessenen Dokumentation als Nachweis für die Einhaltung durch die Lieferanten des Bereichs verantwortlich.

Als Bedingung für die Durchführung von Geschäften mit der Electrolux-Unternehmensgruppe müssen Lieferanten es der Electrolux Gruppe und seinen ernannten Vertretern (einschließlich Dritter) gestatten, Audits durchzuführen, einschließlich vertraulicher Gespräche mit Mitarbeitern.

5.16 Verstöße und Nichterfüllung dieser Norm

Mitarbeiter und Führungskräfte des Lieferanten, die gegen die Norm verstoßen, sollten von der Geschäftsleitung des Lieferanten disziplinarisch belangt werden.

Lieferanten, bei denen eine Nichteinhaltung des Standards festgestellt wird, müssen je nach Sachverhalt und Umständen mit einer Auflösung des Vertrags mit der Electrolux Gruppe rechnen.

5.17 Verstöße melden

Von den Mitarbeitern der Lieferanten wird erwartet und verlangt, dass sie Vorfälle einer Nichteinhaltung melden.

Verstöße gegen diesen Standard können über die verfügbaren Beschwerdemechanismen der Lieferanten gemeldet werden. Jeder, der einen Verstoß meldet, soll im rechtlich zulässigen Rahmen die Möglichkeit haben, anonym zu bleiben.

Verstöße können auch über die Electrolux Group Speakup Line (<https://www.electroluxgroup.com/en/report-a-concern-41951/>) gemeldet werden.

Der Lieferant wird sich dafür einsetzen, dass ein Mitarbeiter, der in gutem Glauben das Management auf mögliche Verstöße gegen diese Richtlinie aufmerksam macht, weder mit nachteiligen arbeitsbedingten Konsequenzen noch mit Vergeltungsmaßnahmen rechnen muss.

6. Weitere Unterstützung

Wenn Sie Fragen zu dieser Norm haben, wenden Sie sich bitte an den Gruppeneinkauf der Electrolux Gruppe

Referenzen finden Sie unter www.electroluxgroup.com:

Der Verhaltenskodex der Electrolux Gruppe
Arbeitsplatz-Unternehmenspolitik der Electrolux Gruppe
Arbeitsplatzrichtlinie
Umweltrichtlinien der Unternehmensgruppe
Liste mit eingeschränkten Materialien der Electrolux Gruppe

Zusätzliche Referenzen:

Die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen
ISO14001
ISO26000
ISO45001
SA8000
UN Global Compact
Internationale Menschenrechtscharta
UN Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte
Rechte der Kinder und Geschäftsprinzipien
IAO-Erklärung über die Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz
IAO-Übereinkommen:
 Ü 1, Übereinkommen über Arbeitszeit (Gewerbe), 1919
 Ü 29, Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930
 Ü 87, Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
 Ü 98, Übereinkommen über Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen, 1949
 Ü 100, Übereinkommen über Gleichheit des Entgelts, 1951
 Ü 105, Übereinkommen über Aufhebung von Zwangsarbeit, 1957
 Ü 111, Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958

- Ü 131, Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970
- Ü 138, Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur
Beschäftigung, 1973
- Ü 182, Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur
Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999