

# AZ ELECTROLUX CSOPORT SZÁLLÍTÓI MUNKAHELYI SZABVÁNYA

---

## 1. A Szabályzat célja

Az Electrolux Csoportnál nagy hagyománya van annak, hogy biztonságos és egészséges munkakörnyezetet kínál, és kiemelten törődik a környezetével, valamint a munkavállalóival és a körülötte levő emberekkel.

E törekvések fontos alapja az Electrolux Csoport Általános Munkahelyi Szabályzata és a Szállítói Munkahelyi Szabvány, amelyek meghatározzák a foglalkozás-egészségügy, a munkavédelem-, a környezet, a munkaügyi és emberi jogok minimálisan elfogadható normáit, minden egyes országban, ahol az Electrolux működik, és amelyek olyan nemzetközileg elfogadott szerződéseken és egyezményeken alapulnak, mint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető egyezményei, az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai, a Nemzetközi Emberi Jogi Kódex és az ENSZ Globális Megállapodás.

## 2. Az Electrolux Csoport kötelezettségvállalása

Az Electrolux Csoport felelős munkáltató kíván lenni és felelős vállalati magatartást kíván tanúsítani, olyan termékekkel és megoldásokkal, amelyek hozzájárulnak az emberek életének jobbá tételéhez az egész világon. Minden tevékenységünk – így a termékek beszerzése, gyártása, forgalmazása és értékesítése – során tiszteletben kell tartani és figyelembe kell venni az emberi jogokat, az emberek biztonságát és egészségét, valamint a környezetet.

Ez a kötelezettség magában foglalja a munkavállalói jogok tiszteletben tartását és támogatását a munkára vonatkozó alapelvekről és alapvető jogokról szóló ILO-nyilatkozatnak megfelelően, valamint a Nemzetközi Emberi Jogi Kódexben foglalt, átfogóbb emberi jogok tiszteletben tartását és támogatását.

Törekszünk fenntarthatóság folyamatos javítására, amely minden tevékenységünk középpontjában áll.

Az Electrolux Csoport Szállítói Munkahelyi Szabványa (a továbbiakban: Szabvány) és az Electrolux Csoport munkahelyre vonatkozó irányelve (a továbbiakban: Irányelv) kifejezi az érdekeltek elvárásait, illetve azon törekvésünket, hogy felelős vállalati magatartást tanúsítsunk.

## 3. Hatály és alkalmazás

A Szabvány az Electrolux Csoport valamennyi szállítójára alkalmazandó, betartása kötelező. Saját tevékenységeinkre ugyanezek a követelmények vonatkoznak, amelyeket az Electrolux Csoport általános munkahelyi szabályzata részletez. Az Általános Munkahelyi Szabályzat minden változtatását a Szállítói Munkahelyi Szabványba is megfelelően át kell vezetni.

Alkalmazása és betartásának biztosítása a szállító vezetőségének feladata. Ez a felelősség a saját munkavállalói rendszeres oktatását is magában foglalja. A szállító alkalmazottai felelősek a jelen Szabványnak megfelelő magatartásért.

Az Electrolux Csoport felelőssége, hogy a Szabvány előírásait beleépítse az üzleti kapcsolatok feltételeibe, tájékoztassa a szállítókat a Szabványról, valamint ellenőrizze annak betartását.

## **4. Fogalommeghatározások**

Az Electrolux Csoport Munkahelyre vonatkozó irányelve tisztázza és meghatározza az Electrolux Csoport Általános Munkahelyi Szabályzatának és a Szállítói Munkahelyi Szabvány előírásait.

Ez a Szabvány a korábbi Electrolux Csoport Munkahelyi Magatartási Kódex helyébe lép.

## **5. A szállítókkal szembeni elvárások**

### **5.1. Jogsabályok és rendelkezések**

Az Electrolux Csoport valamennyi szállítója köteles maradéktalanul megfelelni mindazon országoknak az egység működésére és a foglalkoztatásra vonatkozó jogsabályainak és rendelkezéseinek, amelyekben tevékenykedik.

### **5.2. Szállítók**

A szállító felelőssége megkövetelni, hogy saját beszállítói megfeleljenek a Szabvány és az Irányelv előírásainak. Az Electrolux Csoport szállítójának képesnek kell lennie, hogy kérésre tájékoztassa az Electrolux Csoportot, hogy milyen beszállítókat vesz igénybe, és igazolnia kell, hogy ezek megkapták és megértették a Szállítói Munkahelyi Szabvány előírásait.

A szállítók biztosítják, hogy az Electrolux Csoportnak szállított termékek, alkatrészek vagy alkatrészelemek alapanyagainak beszerzése sem közvetlenül, sem közvetve nem járul hozzá az emberi jogok megsértéséhez konfliktus által érintett vagy magas kockázatú területeken.

### **5.3. Korruptió, vesztegetés és üzleti etika**

Az Electrolux Csoport a korruptiót, a vesztegetést és az etikátlan üzleti magatartást semmilyen formában sem tolerálja. Az Electrolux Csoport szállítói és ezek munkavállalói kötelesek tartózkodni vesztegetés vagy bármely egyéb tisztességtelen előny felajánlásától, adásától, követelésétől vagy elfogadásától.

### **5.4. Gyermekmunka**

A gyermekmunka semmilyen formában nem tolerálható. Hacsak a helyi törvények nem határoznak meg magasabb életkort, a tankötelezettség felső határánál, illetve 15 évesnél fiatalabb személyek nem foglalkoztathatók.

Fiatalkavállaló foglalkoztatása esetén a vezetőség felelős az életkornak megfelelő munkakörülmények, munkaidő és bér biztosításáért az alkalmazandó helyi jogsabályoknak megfelelően.

Ha kiderül, hogy gyermek dolgozik egy olyan telephelyen, ahol Electrolux Csoport termékeket vagy alkatrészelemeket gyártanak, vagy az Electrolux Csoport tevékenységeivel kapcsolatos szolgáltatásokat végeznek, akkor minden intézkedésnek a gyermek érdekét kell szolgálnia, és minden olyan intézkedést meg kell tenni, ami a gyermek szociális helyzetének fenntartása vagy javítása érdekében szükséges.

### **5.5. Kényszermunka**

A kényszermunkát, illetve a nem önkéntes vagy emberkereskedelmen alapuló munkát semmilyen formában nem toleráljuk. Ide tartoznak a rabszolgamunka, az adósrabszolgaság és a jóvá nem hagyott börtönmunka, valamint az emberek akaratát és választását figyelmen kívül hagyó munka egyéb formái.

## **5.6. Biztonsági intézkedések**

A biztonsági gyakorlatoknak mindenkor maradéktalanul tiszteletben kell tartaniuk az emberi jogokat és az alkalmazandó jogszabályokat. Kényszer alkalmazását, amennyire lehetséges, kerülni kell.

## **5.7. Foglalkozás-egészségügy és munkavédelem**

A szállító valamennyi munkavállalója részére biztosítani kell a biztonságos és egészséges munkakörnyezetet, illetve adott esetben, ha a hatályos helyi jogszabályok előírják minimumként, a biztonságos és egészséges lakóhelyet. A szervezeti egységeknek megfelelő intézkedéseket kell hozniuk az esetleges munkahelyi balesetek és betegségek megelőzésére és kezelésére.

## **5.8. Hátrányos megkülönböztetés tilalma**

Az Electrolux Csoport elismeri és tiszteletben tartja a sokféleséget és a kulturális különbségeket. A foglalkoztatási döntésekben, ideértve – de nem kizárólagosan – az alkalmazást, az előléptetést, a térítéseket, a juttatásokat, a képzést, az elbocsátást és a munkaviszony megszüntetését, a Szállító minden munkavállalóját szigorúan a képességei és a szakképzettsége alapján kell kezelni.

## **5.9. Zaklatás és visszaélés**

A szállító alkalmazottai nem tehetők ki fizikai, szexuális, lelki és verbális zaklatásnak, megfélemlítésnek vagy visszaélésnek.

## **5.10. Fegyelmi eljárás és panaszok**

A fegyelmi eljárásokat oly módon kell lefolytatni, ami a munkavállalók számára biztosítja a méltányos és humánus bánásmódot. Testi fenyegetés a szállító egyetlen munkavállalójával szemben sem alkalmazható. Progresszív fegyelmezés alkalmazandó. A szállító munkavállalóit arra bátorítja, illetve elvárja tőlük, hogy jelentsék a Szabvány megsértésével kapcsolatos aggályait és gyanújukat, és biztosítjuk őket arról, hogy nem éri őket megtorlás vagy más negatív következmény.

## **5.11. Munkaidő**

Az Electrolux Csoport tudatában van annak, hogy minden munkavállalónál egészséges egyensúlyt kell tartani a munka és a szabadidő között. A szállítók munkavállalóit rendszeresen nem követelheti meg, hogy heti 48 óránál hosszabb szokásos munkahetet vagy (a túlórákkal együtt) összesen heti 60 óránál hosszabb teljes munkahetet dolgozzanak le.

Kivételes üzleti körülményektől eltekintve, valamennyi munkavállalót minden hétnapos időszakban legalább egy szabadnap illet meg.

## **5.12. Díjazás**

A béreknek – ideértve a túlóradíjat és az egyéb juttatásokat is – el kell érnie vagy meg kell haladnia az alkalmazandó jogszabályok által előírt minimális összeget. Az Electrolux Csoport törekszik arra, hogy a bérszintnek megállapításakor figyelembe vegyék a beszállítók dolgozói és családtagjai alapvető szükségletei fedezésének költségeit.

## **5.13. Egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalások**

Törvényes jogai gyakorlása érdekében a szállító minden munkavállalója szabadon alakíthat munkavállalói érdekeket képviselő szervezeteket, csatlakozhat hozzájuk, vagy tartózkodhat a csatlakozástól. A szállító egyetlen munkavállalója sem tehetők ki megfélemlítésnek vagy zaklatásnak e jogok békés gyakorlása miatt.

A szállító munkavállalóinak kollektív tárgyalásokra vonatkozó jogait tiszteletben kell tartani.

#### **5.14. Környezetgazdálkodás**

Minden szállítónak az alkalmazandó környezetvédelmi jogszabályoknak és az Electrolux Csoport sajátos követelményeinek megfelelően kell tevékenykednie. Olyan irányítási rendszert kell létrehozni, aminek célja folyamatosan javítani az egység környezetvédelmi normáit és teljesítményét. Minden egységnek meg kell határozni valamennyi releváns környezetvédelmi szempontot, amelyek kezelésére megfelelő lépéseket kell tennie, beleértve az erőforrások felhasználását, a kibocsátásokat, a vegyi anyagokat és a hulladékokat.

#### **5.15. Ellenőrzés és megfelelés**

A jelen Szabvány rendszeres és dokumentált ellenőrzéséért és megfelelőségének áttekintéséért a szállító vezetői felelnek. Ugyancsak a vezetőség felelős a megfelelés beszállítók általi betartását kimutató dokumentáció folyamatosságáért.

Az Electrolux Csoporttal folytatott üzleti kapcsolat előfeltételeként a szállítóknak hozzá kell járulniuk, hogy az Electrolux Csoport és kijelölt képviselői (harmadik feleket is beleértve) auditokat végezzenek, ezen belül munkavállalókkal bizalmas interjúkat készítsenek.

#### **5.16. A jelen Szabvány megsértése és be nem tartása**

A szállítónak a Szabványt megsértő munkavállalói és vezetői ellen fegyelmi intézkedés alkalmazható.

Azokkal a szállítókkal, amelyekről megállapítják, hogy nem tartják be a Szabványt, az adott esettől és a körülményektől függően felmondható a szerződés.

#### **5.17. Hogyan jelenthető a Szabvány megsértése**

A szállítók munkavállalóit arra bátorítjuk és el is várjuk tőlük, hogy jelentsék az előírások megszegését.

A jelen Szabvány megsértése a szállító meglévő panaszkezelési mechanizmusa útján jelenthető. A Szabályzatba ütköző cselekményt bejelentő személyeknek a jogszabályban megengedett mértékben biztosítjuk a névtelenséget.

Az előírások megsértését a Electrolux Group Speakup Line (<https://www.electroluxgroup.com/en/report-a-concern-41951/>) is lehet jelenteni.

A szállítónál megtorlást tiltó szabálynak kell érvényben lennie, és a szállítónak gondoskodnia kell arról, hogy egyetlen olyan munkavállaló se szenvedjen el semmilyen munkával kapcsolatos következményt, aki jóhiszeműen értesíti a vezetőséget a jelen Szabvány esetleges megsértéséről.

## 6. További útmutatások

A Szabványra vonatkozó kérdésekkel kapcsolatban, kérjük, lépjen kapcsolatba az Electrolux Csoport beszerzési részlegével.

A [www.electroluxgroup.com](http://www.electroluxgroup.com) oldalon elérhető hivatkozások:

Electrolux Csoport Etikai kódex (Electrolux Group Code of Conduct)

Az Electrolux Csoport általános munkahelyi szabályzata (Electrolux Group Workplace Policy)

Az Electrolux Csoport Általános Munkahelyi Irányelve (Electrolux Group Workplace Directive)

Az Electrolux Csoport környezetvédelmi szabályzata (Electrolux Group Environmental Policy)

Az Electrolux korlátozott anyagokra vonatkozó listája (Electrolux Group Restricted Materials List)

### További hivatkozások:

Az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai

ISO 14001

ISO 26000

ISO 45001

SA 8000

ENSZ Globális Megállapodás

Nemzetközi Emberi Jogi Kódex

Üzleti és emberi jogokra vonatkozó ENSZ-irányelvek

Gyermekjogok és üzleti alapelvek

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a munkára vonatkozó alapelvekről és alapvető jogokról szóló nyilatkozata

ILO-egyezmények:

C1, A munkaidőről (ipar) szóló egyezmény, 1919

C29, Kényszermunkáról szóló egyezmény, 1930

C87, Egyezmény az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről, 1948

C98, Szervezkedési jog és a kollektív szerződéshez való jog, 1949

C100, Az egyenlő bérezésről szóló egyezmény, 1951

C105, A kényszermunka felszámolásáról szóló egyezmény, 1957

C111, Egyezmény a hátrányos megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás), 1958

C131, A legkisebb munkabérek megállapítására vonatkozó eljárásról szóló egyezmény, 1970

C138, A foglalkoztatás alsó korhatáráról szóló egyezmény, 1973

C182, A gyermekmunka legrosszabb formáiról szóló egyezmény, 1999