

WERKPLEKREGELS VOOR DE LEVERANCIER VAN DE ELECTROLUX GROUP

Let op: dit is een vertaling van de originele Engelstalige Werkplekregels voor de Leverancier. De vertaling dient uitsluitend voor informatieve doeleinden. Indien er een discrepantie optreedt, geldt de Engelse versie.

1. Doel

De Electrolux Group heeft een lange traditie in het bieden van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden en zorg voor het milieu, evenals zorg voor onze eigen werknemers en mensen om ons heen.

Een belangrijke grondslag voor deze inspanningen is het Werkplekbeleid van de Group en de Werkplekregels voor de Leverancier. Deze definiëren minimaal aanvaardbare normen voor gezondheid en veiligheid, milieu, arbeid en mensenrechten - in alle landen, waar we ook actief zijn. Ze zijn gebaseerd op internationaal erkende verdragen en overeenkomsten, zoals de kernconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie, de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen, de International Bill of Human Rights en de UN Global Compact.

2. Beleidsverklaring van de Electrolux Group

De Electrolux Group ernaar streeft een verantwoordelijke werkgever en een goede maatschappelijk verantwoorde onderneming te zijn, met producten en oplossingen die bijdragen aan het verbeteren van het leven van mensen over de hele wereld. Al onze activiteiten - inclusief werving, productie, distributie en verkoop van producten - moeten worden uitgevoerd met respect en aandacht voor mensenrechten, voor menselijke veiligheid en gezondheid en voor het milieu.

Deze betrokkenheid omvat het respecteren en ondersteunen van arbeidsrechten zoals uiteengezet door de ILO Verklaring over Fundamentele Bepalingen en Rechten op het Werk, evenals het respect en de steun van bredere mensenrechten die onder de Internationale Verklaring voor de Rechten van de Mens vallen.

Wij streven naar voortdurende verbetering van duurzaamheid als kernpunt in alle activiteiten waarin wij betrokken zijn.

De Werkplekregels voor de Leverancier van de Electrolux Group (hierna "de Werkplekregels" genoemd) en de Werkplekrichtlijn (hierna "de Richtlijn" genoemd) weerspiegelen onze ambitie om een maatschappelijk verantwoorde onderneming te zijn en tegemoet te komen aan de verwachtingen van onze belanghebbenden.

3. Toepassingsgebied en implementatie

De Werkplekregels zijn van toepassing op alle leveranciers van de Electrolux Group en naleving is vereist. Dezelfde vereisten zijn van toepassing op onze eigen activiteiten, die vermeld staan in het Werkplekbeleid van Electrolux. Alle wijzigingen aan het Werkplekbeleid moeten leiden tot de overeenkomstige wijzigingen in de Werkplekregels voor de Leverancier.

Het management van de leverancier is verantwoordelijk voor de uitvoering en naleving van de Werkplekregels. Deze verantwoordelijkheid omvat regelmatige training van werknemers. Werknemers van leveranciers dragen de verantwoordelijkheid zich te gedragen overeenkomstig deze Werkplekregels.

Het is de verantwoordelijkheid van de Electrolux Group om de vereisten van de Werkplekregels op te nemen in de voorwaarden van de zakelijke relatie, om leveranciers te informeren en onderwijzen over de Werkplekregels en om naleving te toetsen.

4. Definities

De Werkplekrichtlijn van de Electrolux Group verduidelijkt en specificeert de vereisten van het Werkplekbeleid en de Werkplekregels voor de Leverancier van Electrolux.

Deze Werkplekregels vervangen de vorige Gedragscode op de Werkplek van de Electrolux Group.

5. Verwachtingen ten aanzien van leveranciers

5.1 Wet- en regelgeving

Alle Electrolux Group-leveranciers zullen werken met volledige naleving van de relevante wet- en regelgeving die van toepassing is op hun activiteiten en arbeidsovereenkomsten in de landen waar zij actief zijn.

5.2 Leveranciers

Het is de verantwoordelijkheid van de leverancier om te eisen dat zijn leveranciers voldoen aan de bepalingen in de Werkplekregels en de Richtlijn. Op verzoek kan de Electrolux-leverancier de Electrolux Group informeren over welke leveranciers hij gebruikt en aantonen dat hij de bepalingen in de Werkplekregels voor de Leverancier heeft ontvangen en begrepen.

Leveranciers zullen ervoor zorgen dat de inkoop van materialen in producten, onderdelen of componenten die aan de Electrolux Group worden geleverd, niet direct of indirect bijdraagt aan mensenrechtenschendingen in conflictgebieden en gebieden met een hoog risico.

5.3 Corruptie, omkoping en ethische handelspraktijken

De Electrolux Group tolereert geen enkele vorm van corruptie, omkoping of onethische handelspraktijken. Alle Electrolux-leveranciers en hun werknemers onthouden zich van het aanbieden, geven, eisen of ontvangen van steekpenningen of andere ongepaste voordelen.

5.4 Kinderarbeid

Kinderarbeid wordt op geen enkele manier getolereerd. Tenzij de lokale wetgeving een hogere leeftijdsgrens voorschrijft, mag niemand die jonger is dan de leeftijd voor het voltooien van de leerplicht of jonger is dan 15 jaar in dienst zijn.

Voor bevoegde minderjarigen is het management verantwoordelijk voor het aanbieden van leeftijdsgebonden arbeidsomstandigheden, arbeidsuren en loon, in overeenstemming met de toepasselijke lokale wetgeving.

Als een kind wordt aangetroffen dat werkt op een locatie waar producten of componenten van Electrolux worden geproduceerd, of diensten worden verleend die verband houden met activiteiten van Electrolux, moeten alle ondernomen acties in het belang van het kind zijn en moeten alle herstelmaatregelen worden genomen om de sociale situatie van het kind te handhaven of te verbeteren.

5.5 Dwangarbeid

Gedwongen of onvrijwillige arbeid of arbeid door mensenhandel wordt op geen enkele manier getolereerd. Dit omvat gedwongen, contract- en onvrijwillige gevangenisarbeid en andere vormen van werken tegen de eigen wil of keuze.

5.6 Beveiligingsregelingen

Beveiligingspraktijken moeten te allen tijde worden uitgevoerd met volledige inachtneming van mensenrechten en toepasselijke wetgeving. Het gebruik van geweld moet zoveel mogelijk worden vermeden.

5.7 Gezondheid en veiligheid

Alle werknemers van leveranciers krijgen een veilige en gezonde werkomgeving en, indien van toepassing, veilige en gezonde woonvoorzieningen, met toepasselijke lokale wetgeving als een minimum. De eenheid moet passende maatregelen nemen om potentiële ongevallen en ziektes op de werkplek te voorkomen en te beheersen.

5.8 Non-discriminatie

De Electrolux Group erkent en respecteert diversiteit en culturele verschillen. Alle werknemers van leveranciers zullen strikt worden behandeld overeenkomstig hun capaciteiten en kwalificaties in werkgelegenheidsbeslissingen, inclusief maar niet beperkt tot werving, bevordering, compensatie, secundaire arbeidsvoorwaarden, opleiding, ontslag en beëindiging.

5.9 Intimidatie en misbruik

Geen enkele werknemer van een leverancier zal worden onderworpen aan fysieke, seksuele, psychologische of verbale intimidatie, intimidatie of misbruik.

5.10 Disciplinaire maatregelen en klachten

Disciplinaire maatregelen moeten zodanig worden uitgevoerd dat een eerlijke en humane behandeling van werknemers wordt gewaarborgd. Geen enkele werknemer van een leverancier zal worden onderworpen aan lijfstraffen. Er moeten progressieve disciplinaire maatregelen worden toegepast. Werknemers van leveranciers worden aangemoedigd en geacht problemen en vermeende schendingen van dit Beleid te melden en kunnen erop rekenen dat er geen represailles of andere negatieve gevolgen voor hen zullen zijn.

5.11 Werkuren

Electrolux erkent de behoefte aan een gezonde balans tussen werk en vrije tijd voor allen. Werknemers van leveranciers mogen niet op geregelde basis verplicht worden om een standaard werkweek van meer dan 48 uur per week of een totale werkweek van meer dan 60 uur (inclusief overwerk) te werken.

Behalve in buitengewone zakelijke omstandigheden, hebben alle werknemers recht op ten minste één vrije dag per elke periode van zeven dagen.

5.12 Compensatie

Lonen, inclusief vergoedingen voor overuren en uitkeringen, zijn gelijk aan of overtreffen het niveau dat vereist is door de toepasselijke wetgeving. Electrolux moedigt het aan rekening te houden met de kosten aan basisbehoeften van de werknemers van leveranciers en hun gezinnen, als onderdeel van het bepalen van de loonniveaus.

5.13 Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen

Alle werknemers van leveranciers zijn vrij om hun wettelijke rechten uit te oefenen om organisaties te vormen, hiervan lid te worden van of zich te onthouden van deelname, die hun belangen als werknemers vertegenwoordigen. Geen enkele werknemer van een leverancier zal worden geïntimideerd in zijn of haar vreedzame uitoefening van deze rechten.

Het recht van werknemers van leveranciers om collectief te onderhandelen, wordt gerespecteerd.

5.14 Milieubeheer

Alle leveranciers werken in volledige overeenstemming met de toepasselijke milieuwetgeving en met specifieke vereisten van Electrolux. Er moet een beheersysteem zijn dat erop is gericht om de milieunormen en -prestaties van de eenheid continu te verbeteren. Elke eenheid identificeert alle relevante milieuaspecten en neemt passende maatregelen om deze aan te pakken, met inbegrip van grondstofgebruik, emissies, chemicaliën en afval.

5.15 Toezicht en naleving

Het management van de leverancier is verantwoordelijk voor regelmatig en gedocumenteerd toezicht en beoordeling van de naleving van deze Werkplekregels door zijn eenheid. Het management is ook verantwoordelijk voor het onderhouden van adequate documentatie om naleving door zijn leveranciers aan te tonen.

Als voorwaarde om zaken te doen met de Electrolux Group, moeten leveranciers Electrolux en zijn aangewezen agenten (inclusief derden) toestaan om audits uit te voeren, inclusief vertrouwelijke werknemersinterviews.

5.16 Schendingen en niet-naleving van deze Werkplekregels

Werknemers en managers van leveranciers die de norm overtreden, moeten worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen waartoe het leveranciersmanagement besluit.

Leveranciers die in strijd handelen met de Werkplekregels kunnen onderhevig zijn aan een beëindiging van het contract met Electrolux, afhankelijk van de feiten en omstandigheden.

5.17 Schendingen melden

Werknemers van leveranciers worden aangemoedigd en geacht incidenten van niet-naleving te melden.

Schendingen van deze Werkplekregels kunnen worden gemeld via de beschikbare klachtenprocedures van de leveranciers. Iedereen die een overtreding meldt, heeft, voor zover wettelijk toegestaan, de mogelijkheid om anoniem te blijven.

Schendingen kunnen ook worden gemeld via de Electrolux Group Speakup Line (<https://www.electroluxgroup.com/en/report-a-concern-41951/>).

Er dient een niet-vergeldingsregel te gelden en de leverancier zal ervoor zorgen dat er geen nadelige werkgerelateerde gevolgen zijn voor een werknemer die te goeder trouw het management waarschuwt voor mogelijke schendingen van dit Beleid.

6. Verdere richtlijnen

Voor vragen over deze Werkplekregels kunt u contact opnemen met Electrolux Group Procurement.

Referenties beschikbaar op www.electroluxgroup.com:

Gedragscode van Electrolux
Werkplekbeleid van Electrolux
Werkplekrichtlijn van Electrolux
Electrolux "Environmental Policy" van Electrolux
Lijst met beperkte materialen van Electrolux

Aanvullende referenties:

De OESO-richtlijnen voor multinationals
ISO14001
ISO26000
ISO45001
SA8000
UN Global Compact
Internationale Bill of Human Rights
VN Richtlijnen ten aanzien van Bedrijven en Mensenrechten
Rechten van Kinderen en bedrijfsbepalingen
ILO- verklaring over fundamentele principes en rechten op het werk
ILO-conventies:
 C1, Verdrag over arbeidsduurverdrag (industrie), 1919
 C29, Verdrag over Dwangarbeid, 1930
 C87, Verdrag over vrijheid van vereniging en bescherming van het recht op organiseren, 1948
 C98, Verdrag over recht op organisatie en collectieve onderhandelingen, 1949
 C100, Verdrag over recht op gelijke betaling, 1951
 C105, Verdrag over de afschaffing van dwangarbeid, 1957
 C111, Verdrag over discriminatie (werkgelegenheid en beroep) 1958
 C131, Verdrag over vastleggen van minimumloon, 1970
 C138, Verdrag over minimum leeftijd, 1973
 C182, Verdrag over ergste vormen van kinderarbeid 1999