

NORMA DO LOCAL DE TRABALHO PARA FORNECEDOR ELECTROLUX GROUP

Lembre-se de que esta é uma tradução do original em inglês do Supplier Workplace Standard. A tradução é apenas para fins informativos. Em caso de divergência, o original em inglês prevalecerá.

1. Objetivo

A Electrolux Group tem uma longa tradição de fornecer condições de trabalho seguras e saudáveis e de cuidar do meio ambiente, de seus próprios trabalhadores e das pessoas que estão ao seu redor.

Um fundamento importante para esses esforços é a Política do Local de Trabalho do Electrolux Group e a Norma do Local de Trabalho para Fornecedor Electrolux Group. Elas definem os padrões mínimos aceitáveis para a saúde e a segurança, para o meio ambiente, para os direitos humanos e trabalhistas - em todos os países onde operamos. Elas se baseiam em tratados e acordos reconhecidos internacionalmente, tais como as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, a Carta Internacional dos Direitos Humanos e o Pacto Global da ONU.

2. Declaração da Política Electrolux Group

A Electrolux Group se dedica a ser um empregador responsável e um bom cidadão corporativo, com produtos e soluções que contribuem para melhorar a vida das pessoas em todo o mundo. Todas as nossas atividades - inclusive a terceirização, fabricação, distribuição e venda de produtos - devem ser conduzidas com respeito e consideração pelos direitos humanos, pela segurança e saúde humana, e pelo meio ambiente.

Este compromisso inclui o respeito e apoio aos direitos trabalhistas estabelecidos pela Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, além do respeito e apoio aos direitos humanos mais amplos cobertos pela Carta Internacional dos Direitos Humanos.

Buscamos a melhoria contínua, tendo a sustentabilidade como foco principal em todas as nossas operações e atividades em que estamos envolvidos.

A Norma do Local de Trabalho para Fornecedor Electrolux Group (doravante denominada "Norma") e a Diretriz do Local de Trabalho do Electrolux Group (doravante denominada "Diretriz") refletem a nossa ambição de ser um bom cidadão corporativo e de atender às expectativas de nossas partes interessadas.

3. Escopo e implementação

Esta norma é aplicável a todos os fornecedores do Electrolux Group e a conformidade é exigida. Os mesmos requisitos se aplicam às nossas próprias operações, e isso está detalhado na Política do Local de Trabalho do Electrolux Group. Quaisquer alterações na Política do Local de Trabalho do Electrolux Group devem levar a alterações correspondentes na Norma do Local de Trabalho para Fornecedor Electrolux Group.

É responsabilidade da gestão do fornecedor implementar e garantir a conformidade com a Norma. Essa responsabilidade inclui a instrução regular dos próprios trabalhadores. Os trabalhadores dos fornecedores são responsáveis por agir de acordo com esta Norma.

É responsabilidade da Electrolux Group incluir os requisitos da Norma nos termos do relacionamento comercial, informar e instruir os fornecedores sobre a Norma e monitorar a conformidade.

4. Definições

A Diretriz do Local de Trabalho do Electrolux Group esclarece e especifica os requisitos da Política do Local de Trabalho do Electrolux Group e da Norma do Local de Trabalho para Fornecedor Electrolux Group.

Esta Norma substitui o Código de Conduta Electrolux Group anterior.

5. Expectativas sobre fornecedores

5.1 Leis e regulamentações

Todos os fornecedores do Electrolux Group devem operar em total conformidade com as leis e regulamentações relevantes aplicáveis às suas operações e empregos nos países em que operam.

5.2 Fornecedores

É responsabilidade do fornecedor exigir que os seus fornecedores cumpram as disposições da Norma e da Diretriz. Se solicitado, o fornecedor da Electrolux Group deve estar apto a informar à Electrolux Group quais fornecedores eles usam e demonstrar que receberam e entenderam as disposições da Norma do Local de Trabalho para Fornecedor Electrolux Group.

Os fornecedores garantirão que a obtenção de materiais para produtos, peças ou componentes fornecidos à Electrolux Group não contribui direta ou indiretamente para abusos de direitos humanos em áreas afetadas por conflitos e de alto risco.

5.3 Corrupção, suborno e ética nos negócios

O Electrolux Group não tolera a corrupção, o suborno ou as práticas comerciais antiéticas de nenhuma forma. Todos os fornecedores da Electrolux Group e seus trabalhadores devem se abster de oferecer, dar, exigir ou receber subornos ou quaisquer outros benefícios indevidos.

5.4 Trabalho infantil

O trabalho infantil não é tolerado sob nenhuma forma. A menos que a lei local estipule um limite de idade mais alto, ninguém mais jovem do que a idade para concluir a escolaridade obrigatória ou que tenha menos de 15 anos deve ser contratado.

Para menores autorizados, a gestão é responsável pelo fornecimento de condições de trabalho, horas de trabalho e salário em conformidade com a legislação local aplicável.

Se uma criança for encontrada trabalhando em um local onde os produtos ou componentes da Electrolux Group são produzidos, ou onde os serviços relacionados às operações da Electrolux Group são realizados, todas as ações devem ser tomadas no melhor interesse da criança e todas as ações corretivas devem ser tomadas para manter ou melhorar a situação social da criança.

5.5 Trabalho forçado

Trabalho forçado, involuntário ou traficado não é tolerado sob forma alguma. Isto inclui trabalho servil, forçado e prisional não autorizado e outras formas de trabalho contra a vontade ou escolha do indivíduo..

5.6 Medidas de segurança

As práticas de segurança devem sempre ser realizadas com pleno respeito aos direitos humanos e à legislação aplicável. O uso da força deve ser evitado na medida do possível.

5.7 Saúde e segurança

Todos os trabalhadores dos fornecedores devem ter um ambiente de trabalho seguro e saudável e, quando aplicável, instalações residenciais seguras e saudáveis, no mínimo de acordo com a lei local aplicável. A unidade deve tomar as medidas necessárias para prevenir e gerenciar possíveis acidentes e doenças ocupacionais.

5.8 Não discriminação

O Electrolux Group reconhece e respeita a diversidade e as diferenças culturais. Todos os trabalhadores dos fornecedores devem ser tratados estritamente de acordo com suas habilidades e qualificações em quaisquer decisões de emprego, inclusive, mas não se limitando a contratação, desenvolvimento de carreira, remuneração, benefícios, treinamento, demissões e rescisão.

5.9 Assédio e abuso

Nenhum trabalhador do fornecedor estará sujeito a assédio, intimidação ou abuso físico, sexual, psicológico ou verbal.

5.10 Ação disciplinar e queixas

As ações disciplinares devem ser conduzidas de maneira a assegurar o tratamento justo e humano dos trabalhadores. Nenhum trabalhador do fornecedor estará sujeito a punição corporal. A ação disciplinar deve ser aplicada de forma progressiva. Os trabalhadores do fornecedor são encorajados e devem relatar as preocupações e suspeitas de violações desta Norma e têm a garantia de que não haverá retaliação ou outras consequências negativas.

5.11 Horário de trabalho

A Electrolux Group reconhece a necessidade de um equilíbrio saudável entre trabalho e tempo livre para todos. Os trabalhadores dos fornecedores não devem, em base regularmente programada, serem solicitados a trabalhar uma semana normal de trabalho de mais de 48 horas por semana ou uma semana de trabalho total de mais de 60 horas (incluindo horas extras).

Exceto em circunstâncias de negócio extraordinárias, todos os trabalhadores terão direito a pelo menos um dia de folga em cada período de sete dias.

5.12 Remuneração

Os salários, inclusive remuneração de horas extras e benefícios, devem ser iguais ou superiores ao nível exigido pela lei aplicável. A Electrolux Group incentiva a consideração do custo para atender às necessidades básicas dos trabalhadores dos

fornecedores e de suas famílias, como parte da definição dos níveis salariais.

5.13 Liberdade de associação e negociação coletiva

Todos os trabalhadores dos fornecedores são livres para exercer seus direitos legais de formar, aderir ou abster-se de ingressar em organizações que representem seus interesses como trabalhadores. Nenhum trabalhador do fornecedor estará sujeito a intimidação ou assédio no exercício pacífico desses direitos.

O direito dos trabalhadores do fornecedor de negociar coletivamente deve ser respeitado.

5.14 Gestão ambiental

Todos os fornecedores devem operar em total conformidade com a legislação ambiental aplicável e com os requisitos específicos da Electrolux Group. Um sistema de gestão deve estar implantado com o objetivo de melhorar continuamente os padrões ambientais e o desempenho da unidade. Cada unidade deve identificar todos os aspectos ambientais relevantes e tomar ações necessárias para tratá-los, incluindo o consumo de recursos, as emissões, as substâncias químicas e os resíduos.

5.15 Monitoramento e conformidade

A gestão do fornecedor é responsável pelo monitoramento regular e documentado quanto à conformidade dos mesmos com esta Norma em sua unidade. A gestão também é responsável por manter a documentação adequada que demonstre a conformidade de seus fornecedores.

Como condição para fazer negócios com o Electrolux Group, os fornecedores devem permitir que a Electrolux Group e seus agentes designados (inclusive terceiros) realizem auditorias, inclusive entrevistas confidenciais com trabalhadores.

5.16 Violações e não conformidade com esta norma

Os trabalhadores e gestores de fornecedores que violarem a norma devem estar sujeitos a ações disciplinares decididas pela gestão do fornecedor.

Os fornecedores que estiverem em desacordo com a Norma poderão estar sujeitos a rescisão do contrato com a Electrolux Group, dependendo dos fatos e circunstâncias.

5.17 Como denunciar violações

Os trabalhadores dos fornecedores são encorajados e devem relatar os incidentes de não conformidade.

As violações desta Norma podem ser relatadas por meio dos mecanismos de reclamações disponíveis nos fornecedores. Qualquer pessoa que denuncie uma violação terá, na medida do legalmente possível, a possibilidade de permanecer anônima.

As violações também podem ser relatadas pelo endereço pela Electrolux Group Speakup Line (<https://www.electroluxgroup.com/en/report-a-concern-41951/>).

Deve haver uma regra de não retaliação implantada e o fornecedor trabalhará para garantir que não haja consequências adversas relacionadas ao trabalho de qualquer trabalhador que, de boa fé, alerte a gestão sobre possíveis violações desta política.

6. Orientação adicional

Para questões relacionadas a esta Norma, contate a área de Compras da Electrolux Group.

Referências disponíveis no website www.electroluxgroup.com:

Electrolux Group Code of Conduct,
Electrolux Group Workplace Policy
Electrolux Group Workplace Directive
Electrolux Group Environmental Policy
Electrolux Group Restricted Material List

Referências adicionais:

Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais

ISO14001

ISO26000

ISO45001

SA8000

Pacto Global da ONU

Carta Internacional dos Direitos Humanos

Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos

Direitos das Crianças e Princípios de Negócios

Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

Convenções da OIT:

C1, Convenção sobre Horas de Trabalho (Indústria), 1919

C29, Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930

C87, Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organizar Convenção, 1948

C98, Direito de Organização e Convenção sobre Dissídio Coletivo, 1949

C100, Convenção sobre Remuneração Igual, 1951

C105, Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957

C111, Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958

C131, Convenção sobre Fixação de Salário Mínimo, 1970

C138, Convenção sobre Idade Mínima, 1973

C182, Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999