

Werkplekbeleid van de Group

Let op: dit is een vertaling van het Engelstalige origineel Werkplekbeleid van de Group. De vertaling dient uitsluitend voor informatieve doeleinden. Indien er een discrepantie optreedt, geldt de Engelse versie.

1. Doel

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 dit Werkplekbeleid van de Group. Het definieert minimaal aanvaardbare normen voor gezondheid en veiligheid, milieu, arbeid en mensenrechten - in alle landen, waar we ook actief zijn. Het is 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 Electrolux Group

Electrolux Group ernaar streeft een verantwoordelijke werkgever en een 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 doorlopende verbetering van duurzaamheid als kernpunt in al onze activiteiten.

Het Werkplekbeleid van Electrolux Group (hierna "het Beleid" 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 uitvoering van dit beleid

Dit Beleid is van toepassing op alle locaties en eenheden binnen de Electrolux Group.

De bepalingen in Artikel 5.1-5.15 van dit Beleid zijn van toepassing op onze leveranciers en dit staat verder vermeld in onze Werkregels voor de Leverancier. Alle wijzigingen in dit Beleid moeten leiden tot de overeenkomstige wijzigingen in de Werkplekregels voor de Leverancier.

Het management is verantwoordelijk voor de uitvoering en naleving van het Beleid. Deze verantwoordelijkheid omvat regelmatige training van werknemers. Werknemers dragen de verantwoordelijkheid zich te gedragen overeenkomstig dit Beleid.

4. Definities

De Werkplekrichtlijn van Electrolux Group verduidelijkt en specificeert de vereisten van het Beleid.

Dit Beleid vervangt de vorige Gedragscode op de Werkplek van Electrolux Group

5. Verwachtingen ten aanzien van werknemers en andere vertegenwoordigers

5.1 Wet- en regelgeving

Alle eenheden van de Electrolux Group 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. Dit is een minimumvereiste in alle artikelen van dit Beleid.

5.2 Leveranciers

Alle leveranciers onderschrijven de Werkplekregels voor de Leverancier en de Werkplekrichtlijn van Electrolux Group na te leven. Het is de verantwoordelijkheid van de leverancier om te eisen dat zijn leveranciers voldoen aan de bepalingen in de Werkplekregels voor de Leverancier en de Richtlijn. Op verzoek kan de Electrolux Group-leverancier Electrolux Group informeren welke leveranciers zij gebruiken en aantonen dat zij de bepalingen in de Werkplekregels voor de Leverancier hebben ontvangen en begrepen.

Leveranciers zullen ervoor zorgen dat de inkoop van materialen in producten, onderdelen of componenten die aan 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 Group-eenheden 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 werkend wordt aangetroffen op een locatie waar producten of componenten van Electrolux Group worden geproduceerd, 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 krijgen een veilige en gezonde werkomgeving en, indien van toepassing, veilige en gezonde woonvoorzieningen, met de toepasselijke lokale wetgeving als 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 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 zal worden onderworpen aan fysieke, seksuele, psychologische of verbale intimidatie, pesterij 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 zal worden onderworpen aan lijfstraffen. Er moeten progressieve disciplinaire maatregelen worden toegepast. Werknemers worden aangemoedigd en worden geacht problemen en vermeende schendingen van dit Beleid te melden en ze kunnen erop rekenen dat er geen represailles of andere negatieve gevolgen zullen zijn.

5.11 Werktijden

Electrolux Group erkent de behoefte aan een gezonde balans tussen werk en vrije tijd voor alle werknemers. Werknemers 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 Group moedigt het aan rekening te houden met de kosten aan basisbehoeften van de werknemers en hun gezinnen als onderdeel van het bepalen van de loonniveaus.

5.13 Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen

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

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

5.14 Milieubeheer

Alle eenheden werken in volledige overeenstemming met de toepasselijke milieuwetgeving en met specifieke vereisten van Electrolux Group. 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 is verantwoordelijk voor regelmatig en gedocumenteerd toezicht en beoordeling van de naleving van dit Beleid door zijn eenheid. Het management is ook verantwoordelijk voor het onderhouden van adequate documentatie om naleving door zijn leveranciers aan te tonen.

5.16 Schendingen van dit Beleid

Werknemers die een beleid van de Group overtreden, kunnen worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag, afhankelijk van de feiten en omstandigheden.

5.17 Schendingen melden

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

Overtredingen van dit beleid van de Group kunnen worden gemeld aan de Beleidshouder, het beheer of het Bestuur van de Group, hetzij rechtstreeks, hetzij via een manager, HR, een interne auditor, het Auditcomité of enig ander geschikt rechtspersoon. Iedereen die een overtreding meldt, heeft, voor zover wettelijk toegestaan, de mogelijkheid om anoniem te blijven.

Ernstige schendingen kunnen ook worden gemeld via de Electrolux Group Speakup Line (<https://www.electroluxgroup.com/en/report-a-concern-41951/>) waar een werknemer vertrouwelijk en anoniem een melding kan doen.

Electrolux Group heeft een niet-vergeldingsregel en 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.

5.18 Verdere begeleiding en assistentie

Dit Beleid is het fundamentele beleidsdocument. Het bepaalt het kader voor de naleving door de Electrolux Group Group van regels en bepalingen. Er zijn gelijkwaardige bindende richtlijnen, zowel wereldwijd als lokaal. Elke werknemer is verantwoordelijk te weten welk Beleid, Richtlijnen en gerelateerde documenten op hem van toepassing zijn.

Voor vragen over dit Beleid kunt u zich richten tot de beleidshouder.

Gerelateerde documenten

Gedragscodes van Electrolux Group

Werkplekregels voor de Leverancier van Electrolux Group

Werkplekrichtlijn van Electrolux Group

Milieubeleid van Electrolux Group

Anticorruptiebeleid van de Electrolux Group

Richtlijn voor de Electrolux Group ten aanzien van kwesties waarvoor juridisch advies vereist is

Lijst met beperkte materialen van Electrolux Group

Aanvullend Beleid van de Electrolux Group op eGate

Externe 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 minimumleeftijd, 1973

C182, Verdrag over ergste vormen van kinderarbeid, 1999