

## Politica Grupului privind locul de muncă

*Aceasta este o traducere a Politicii privind locul de muncă inițial întocmită în limba engleză. Traducerea are doar scop informativ. În caz de discrepanțe, versiunea în limba engleză va prevala.*

### 1. Scop

Grupul Electrolux are o tradiție îndelungată în furnizarea de condiții de muncă sigure și sănătoase și în grijă față de mediu, proprii angajați și oamenii din jurul nostru.

Un fundament important pentru aceste eforturi este prezenta Politică a Grupului privind locul de muncă. Aceasta definește standardele minime acceptabile pentru sănătate și siguranță, mediu, muncă și drepturile omului, în toate țările în care ne desfășurăm activitatea. Se bazează pe tratate și acorduri recunoscute pe plan internațional, cum ar fi convențiile de bază ale Organizației Internaționale a Muncii, Orientările OCDE pentru companiile multinaționale, Carta internațională a drepturilor omului și Pactul Global al ONU.

### 2. Declarația privind politica Grupului Electrolux

Grupul Electrolux este dedicată scopului de a fi un angajator responsabil și o corporație cu rezultate bune în plan social, cu produse și soluții care contribuie la îmbunătățirea calității vieții pentru oamenii de pe tot globul. Toate activitățile noastre - inclusiv achiziția de la furnizori, producția, distribuția și vânzarea produselor noastre, trebuie realizate cu respect și considerație față de drepturile omului, siguranța și sănătatea oamenilor și mediu

Acest angajament include respectarea și susținerea drepturilor muncii, astfel cum au fost stabilite de OIM Declarația privind principiile fundamentale și drepturile la locul de muncă, precum și respectarea și susținerea drepturilor mai extinse ale omului tratate de Carta Internațională a Drepturilor Omului.

Căutăm să ne îmbunătățim permanent durabilitatea, făcând din aceasta o direcție principală în activitățile noastre.

Politica Grupului Electrolux privind locul de muncă (denumită în continuare „Politica”) și Directiva privind locul de muncă (denumită în continuare „Directiva”) reflectă ambiția noastră de a fi o corporație cu rezultate bune în plan social și de a răspunde așteptărilor părților interesate.

### 3. Sfera de aplicare și de implementare a acestei politici

Politica este aplicabilă tuturor locațiilor și unităților din Grupul Electrolux.

Dispozițiile din secțiunile 5.1-5.15 ale acestei Politici se aplică furnizorilor noștri, iar acestea sunt detaliate în Standardul nostru privind locul de muncă aplicabil furnizorilor. Orice modificare a acestei Politici trebuie să conducă la modificări corespunzătoare în Standardul privind locul de muncă aplicabil furnizorilor.

Conducerea are responsabilitatea să pună în aplicare și să asigure respectarea Politicii. Această responsabilitate include instruirea regulată a angajaților. Angajații sunt responsabili pentru acțiunea în conformitate cu această Politică.

## **4. Definiții**

Directiva Grupului Electrolux privind locul de muncă clarifică și specifică cerințele Politicii.

Această Politică înlocuiește Codul de conduită anterior al Grupului Electrolux privind locul de muncă.

## **5. Așteptări de la angajați și alți reprezentanți**

### **5.1 Legi și reglementări**

Toate unitățile Grupului Electrolux vor acționa în deplină conformitate cu legile și reglementările relevante aplicabile operațiunilor și angajării lor în țările în care își desfășoară activitatea. Aceasta este o cerință minimă pentru toate secțiunile acestei Politici.

### **5.2 Furnizori**

Toți furnizorii trebuie să fie de acord să respecte Standardul Grupului Electrolux privind locul de muncă aplicabil furnizorilor și Directiva privind locul de muncă. Furnizorul are responsabilitatea să solicite ca furnizorii săi să respecte prevederile Standardului privind locul de muncă aplicabil furnizorilor și Directivei. La cerere, furnizorul Grupului Electrolux trebuie să fie în măsură să informeze Grupul Electrolux cu privire la furnizorii pe care îi utilizează și să demonstreze că aceștia au primit și au înțeles prevederile Standardului privind locul de muncă aplicabil furnizorilor.

Furnizorii se vor asigura că aprovizionarea cu materialele din produsele, piesele sau componentele furnizate Grupului Electrolux nu contribuie în mod direct sau indirect la încălcarea drepturilor omului în zone afectate de conflict și în zone cu risc înalt.

### **5.3 Corupția, mita și etica în afaceri**

Grupul Electrolux nu tolerează sub orice formă corupția, mita sau practicile de afaceri neetice. Toate unitățile Grupului Electrolux și angajații acestora se vor abține să ofere, să dea, să solicite sau să primească mită sau orice alte beneficii incorecte.

### **5.4 Munca copiilor**

Munca copiilor nu este tolerată sub nicio formă. Cu excepția cazului în care legislația locală specifică o limită legală de vârstă mai mare, nicio persoană cu vârsta mai mică decât vârsta necesară pentru finalizarea educației obligatorii sau mai mică de 15 ani nu va fi angajată.

Pentru minorii autorizați, conducerea este responsabilă de furnizarea unor condiții de lucru, a unui program de lucru și a unor niveluri de salarizare adecvate vârstei, în conformitate cu legislația locală aplicabilă.

Dacă un copil este găsit lucrând într-o locație în care sunt realizate produse sau componente pentru Grupul Electrolux, toate măsurile luate trebuie să fie în interesul copilului și trebuie implementate toate acțiunile de remediere pentru a menține sau îmbunătăți situația socială a copilului.

## **5.5 Munca forțată**

Munca forțată, nevoluntară sau traficul cu forță de muncă nu se tolerează sub nicio formă. Aceasta include munca prestată fără acordul persoanei, în regim de sclavie sau neaprobata a prizonierilor și alte forme de lucru care sunt contrar dorinței sau alegerii persoanei respective.

## **5.6. Măsuri de securitate**

În orice moment, trebuie utilizate practici de securitate cu respectarea deplină a drepturilor omului și a legislației aplicabile. Utilizarea forței trebuie evitată pe cât posibil.

## **5.7 Sănătatea și siguranța**

Toți angajații vor beneficia de un mediu de lucru care asigură siguranța și protecția muncii și, dacă este aplicabil, facilități rezidențiale care asigură siguranța și protecția muncii, care respectă cel puțin legislația locală aplicabilă. Unitatea trebuie să ia măsuri adecvate pentru prevenirea și gestionarea accidentelor potențiale de la locul de muncă și a bolilor profesionale.

## **5.8 Nediscriminarea**

Grupul Electrolux recunoaște și respectă diversitatea și diferențele culturale. Toți angajații vor fi tratați strict în funcție de abilitățile și calificările lor în orice decizie de angajare, inclusiv, fără a se limita, la angajare, avansare, compensații, beneficii, instruire, reduceri de personal și încetarea contractului de muncă.

## **5.9 Hărțuirea și abuzul**

Niciun angajat nu va fi supus la hărțuire fizică, sexuală, psihologică sau verbală, la intimidare sau abuz.

## **5.10 Acțiuni disciplinare și reclamații**

Acțiunile disciplinare se vor aplica într-o manieră care asigură un tratament corect și uman al angajaților. Niciun angajat nu va fi supus pedepsei corporale. Se vor aplica acțiuni disciplinare progresive. Angajații sunt încurajați și se așteaptă din partea lor să raporteze preocupările și posibilele încălcări ale acestei Politici și aceștia pot fi siguri că nu va exista nicio pedeapsă sau consecințe negative pentru ei.

## **5.11 Programul de lucru**

Grupul Electrolux recunoaște nevoia unui echilibru sănătos între timpul de lucru și cel liber pentru toți angajații. Angajații nu vor fi obligați să lucreze într-o săptămână standard de lucru, în baza unui program regulat, mai mult de 48 de ore pe săptămână sau să lucreze mai mult de 60 de ore în total într-o săptămână (inclusiv ore suplimentare).

Cu excepția situațiilor extraordinare, toți lucrătorii vor avea dreptul la cel puțin o zi liberă la fiecare perioadă de șapte zile.

## **5.12 Compensare**

Salariile, inclusiv compensarea orelor suplimentare și beneficiile vor fi egale sau vor depăși nivelul obligatoriu prevăzut în legislația aplicabilă. Grupul Electrolux încurajează luarea în vedere a costului satisfacerii nevoilor de bază pentru angajați și familiile lor, ca parte a definirii nivelurilor salariale.

### 5.13 Libertatea de asociere și negocierile colective

Toți angajații sunt liberi să-și exercite drepturile lor legale de formare, înscriere sau de refuza înscrierea în organizații care să le reprezinte interesele în calitate de angajați. Niciun angajat nu va fi supus intimidării sau hărțuirii în exercitarea pașnică a acestor drepturi.

Va fi respectat dreptul angajaților cu privire la negocierile colective.

### 5.14 Managementul mediului

Toate unitățile vor funcționa respectând pe deplin legislația de mediu aplicabilă și cerințele Grupul Electrolux specifice. Se va aplica un sistem de management care are ca scop îmbunătățirea continuă a standardelor și performanțelor de mediu ale unității. Fiecare unitate va identifica toate aspectele relevante de mediu și va lua măsurile adecvate pentru rezolvarea acestora, inclusiv consumul resurselor, emisiile, substanțele chimice și deșeurile.

### 5.15 Monitorizarea și conformitatea

Conducerea este responsabilă pentru monitorizarea regulată și documentată și revizuirea conformității unității sale cu această Politică. Conducerea este responsabilă și pentru păstrarea unei documentații adecvate pentru a demonstra conformitatea furnizorilor companiei.

### 5.16 Încălcarea acestei Politici

Angajații care încalcă Politica Grupului pot face obiectul unor măsuri disciplinare, mergând până la concediere, în funcție de fapte și împrejurări.

### 5.17 Modul de raportare a încălcărilor

Angajații sunt încurajați și se așteaptă ca aceștia să raporteze incidentele de neconformitate.

Încălcările acestei Politici a Grupului pot fi raportate responsabilului pentru politică, Consiliului de Administrație sau conducerii Grupului, fie direct, fie prin intermediul unui manager, al unui membru al Departamentului de resurse umane, al unui auditor intern, al comitetului de audit sau al oricărui alt organism competent. Orice persoană care raportează o încălcare trebuie să aibă posibilitatea de a rămâne anonimă, în măsura permisă de lege.

De asemenea, încălcările grave pot fi raportate utilizând Electrolux Group Speakup Line (<https://www.electroluxgroup.com/en/report-a-concern-41951/>) prin intermediul căreia orice angajat poate trimite rapoarte în mod confidențial și anonim.

Grupul Electrolux a instituit o regulă privind neaplicarea de represalii și se va asigura că nu există consecințe negative legate de muncă pentru niciun angajat care, cu bună-credință, informează conducerea de posibile încălcări ale acestei Politici.

### 5.18 Îndrumări și asistență suplimentare

Această Politică este documentul de politică fundamental. Stabilește cadrul pentru respectarea de către Grupul Electrolux a regulilor și principiilor. Există și alte directive obligatorii, atât la nivel global, cât și la nivel local. Fiecare angajat este responsabil pentru cunoașterea politicilor, directivelor și documentelor aferente care îi sunt aplicabile.

Pentru întrebări referitoare la această Politică, vă rugăm să contactați responsabilul pentru politică.

**Documente conexe**

Codul de conduită al Grupului Electrolux  
Standardul privind locul de muncă aplicabil furnizorilor Grupului Electrolux  
Directiva Grupului Electrolux privind locul de muncă  
Politica de mediu a Grupului Electrolux  
Politica anticorupție a Grupului Electrolux  
Directiva Grupului Electrolux privind chestiunile care necesită consultare juridică  
Lista Grupului Electrolux cu materiale interzise  
Politici suplimentare ale Grupului Electrolux la eGate

**Referințe externe**

Orientările OCDE pentru întreprinderile multinaționale  
ISO14001  
ISO26000  
ISO45001  
SA8000  
Pactul Global ONU  
Carta Internațională a Drepturilor Omului  
Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului  
Drepturile copilului și principiile de afaceri  
Declarația OIM privind principiile fundamentale și drepturile la locul de muncă  
Convenții OIM:  
C1, Convenția privind programul de lucru (industrie), 1919  
C29, Convenția privind munca forțată, 1930  
C87, Convenția privind libertatea de asociere și protecția dreptului la organizare, 1948  
C98, Convenția privind dreptul de organizare și negociere colectivă, 1949  
C100, Convenția privind egalitatea de remunerare, 1951  
C105, Convenția privind abolirea muncii forțate, 1957  
C111, Convenția privind discriminarea (ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei), 1958  
C131, Convenția de stabilire a salariului minim, 1970  
C138, Convenția privind vârsta minimă, 1973  
C182, Convenția privind cele mai grave forme ale muncii copiilor, 1999