

Az Electrolux Csoport Általános Munkahelyi Szabályzata

1. A Szabályzat célja

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

Ezen alapvető törekvés érdekében jött létre az Electrolux Általános Munkahelyi Szabályzat, amely meghatározza a foglalkozás-egészségügy, a munkavédelem, a környezet, a munkaügyi és emberi jogok minimálisan elfogadható normáit, minden egyes országban, ahol az Electrolux működik, és amely olyan nemzetközileg elfogadott szerződéseken és egyezményeken alapul, mint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető egyezményei, az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai, a Nemzetközi Emberi Jogi Kódex és az ENSZ Globális Megállapodása.

2. Az Electrolux kötelezettségvállalása

Az Electrolux 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 a fenntarthatóság folyamatos javítására, amely minden tevékenységünk középpontjában áll.

Az Electrolux Általános Munkahelyi Szabályzata (a továbbiakban: Szabályzat) és az Electrolux Csoport munkahelyre vonatkozó irányelve (a továbbiakban: Irányelv) kifejezi az érdekelt elvárásait, illetve azon törekvésünket, hogy felelős vállalati magatartást tanúsítsunk.

3. A Szabályzat hatálya és alkalmazása

Az Irányelv az Electrolux Csoport valamennyi telephelyére és egységére alkalmazandó.

A Szabályzat 5.1.–5.15. szakaszainak rendelkezései a Szállítóinkra vonatkoznak, mely rendelkezéseket az Electrolux Csoport Szállítói Munkahelyi Szabványa részletezi. A jelen Szabályzat minden változtatását az Electrolux Szállítói Munkahelyi Szabványba is megfelelően át kell vezetni.

A Szabályzat alkalmazásának és betartásának biztosítása a vezetőség feladata. Ez a felelősség a munkavállalók rendszeres oktatására is kiterjed. A munkavállalók felelőssége, hogy jelen Szabályzat szerint járjanak el.

4. Fogalommeghatározások

Az Electrolux Általános Munkahelyi Szabályzata részletezi és meghatározza a Szabályzat előírásait.

Ez a Szabályzat a korábbi Electrolux Munkahelyi Magatartási Kódex helyébe lép.

5. A munkavállalókkal és az egyéb képviselőkkel szemben támasztott elvárások

5.1. Jogszabályok és rendelkezések

Az Electrolux Csoport valamennyi egységének a működése során maradéktalanul meg kell felelnie mindazon országoknak az egység működésére és a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályainak és rendelkezéseinek, amelyekben tevékenykedik. Ez a jelen Szabályzat minden pontjának minimumkövetelménye.

5.2. Szállítók

Minden szállítónak vállalnia kell, hogy betartja az Electrolux Csoport Szállítói Munkahelyi Szabványát és Általános Munkahelyi Irányelvét. A szállító felelőssége előírni, hogy saját beszállítói megfeleljenek az Electrolux Szállítói Munkahelyi Szabványa, illetve az Irányelv előírásainak. Az Electrolux szállítójának képesnek kell lennie, hogy kérésre tájékoztassa az Electroluxot, hogy milyen beszállítókat vesz igénybe, és igazolnia kell, hogy ezek megkapták és megértették a Szállítói Munkahelyi Szabvány előírásait.

A szállítók kötelesek biztosítani, hogy az Electroluxnak szállított termékek, alkatrészek vagy alkatrészelemek beszerzése sem közvetlenül, sem közvetve ne járuljon hozzá az emberi jogok megsértéséhez a konfliktussal érintett vagy magas kockázatú területeken.

5.3. Korrupció, vesztegetés és üzleti etika

Az Electrolux Csoport a korrupciót, a vesztegetést és az etikátlan üzleti magatartást semmilyen formában sem tolerálja. Az Electrolux valamennyi egysége, valamint ezek munkavállalói kötelesek tartózkodni vesztegetés vagy bármely egyéb megengedhetetlen 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.

Fiatal munkavállaló foglalkoztatása esetén a vezetőség felelős az életkornak megfelelő munkakörülmények, munkaidő és bér biztosításáért az alkalmazandó helyi jogszabályoknak megfelelően.

Ha kiderül, hogy gyermek dolgozik egy olyan telephelyen, ahol Electrolux-termékeket vagy alkatrészelemeket gyártanak, 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 adórszolgaság 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

Minden munkavállaló számára 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, minden munkavállalót szigorúan a képességei és a szakképzettsége alapján kell kezelni.

5.9. Zaklatás és visszaélés

Az alkalmazottak 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 egyetlen munkavállalóval szemben sem alkalmazható. Progresszív fegyelmezés alkalmazandó. A munkavállalókat arra bátorítjuk, és elvárjuk tőlük, hogy a Szabályzat megsértésével kapcsolatos aggályaikat és gyanújukat jelentsék, és biztosítjuk őket arról, hogy nem éri őket megtorlás vagy más negatív következmény.

5.11. Munkaidő

Az Electrolux tudatában van annak, hogy minden munkavállalónál egészséges egyensúlyt kell tartani a munka és a szabadidő között. A munkavállalóktól rendszeresen nem követelhető meg, hogy heti 48 óránál hosszabb szokásos munkahetet vagy (a túlórakkal 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 törekszik arra, hogy a bérek szintjének megállapításakor figyelembe vegyék a munkavállalók és családtagjaik alapvető igényeinek kielégítését.

5.13. Egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalások

Törvényes jogai gyakorlása érdekében minden munkavállaló szabadon alakíthat munkavállalói érdekeket képviselő szervezeteket, csatlakozhat hozzájuk, vagy tartózkodhat a csatlakozástól. Egyetlen munkavállaló sem tehető ki megfélemlítésnek vagy zaklatásnak e jogok békés gyakorlása miatt.

A munkavállalók kollektív tárgyalásra vonatkozó jogait tiszteletben kell tartani.

5.14. Környezetgazdálkodás

Minden szervezeti egységnek az alkalmazandó környezetvédelmi jogszabályoknak és az Electrolux erre vonatkozó követelményrendszerének megfelelően kell működnie. Olyan irányítási rendszert kell létrehozni, aminek célja folyamatosan javítani az egység környezetvédelmi normáit és teljesítményét. Minden egységnek meg kell határoznia 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 Szabályzat rendszeres és dokumentált ellenőrzéséért és megfelelésségének áttekintéséért az egyes szervezeti egységek vezetői felelnek. Ugyancsak a vezetőség felelős a megfelelés beszállítók általi betartását kimutató dokumentáció folyamatosságáért.

5.16. A jelen Szabályzat megsértése

Az Electrolux Csoport valamely szabályzatát megszegő munkavállalókkal szemben az adott esetnek és a körülményeknek megfelelő fegyelmi intézkedések alkalmazhatók, beleértve – legsúlyosabb szankcióként – az elbocsátást is.

5.17. Hogyan jelenthető a Szabályzat megsértése

A munkavállalókat arra bátorítjuk, és elvárjuk tőlük, hogy jelentsék az előírások megszegését.

A jelen Szabályzat megsértését a Szabályzatért személyesen felelős személy, az Electrolux Csoport vezetősége vagy az igazgatóság részére kell – közvetlenül vagy egy vezető, a HR, valamely belső auditor, az Auditbizottság (Audit Committee) vagy más illetékes vállalati szerv útján – bejelenteni. A Szabályzatba ütköző cselekményt bejelentő személyeknek a jogszabályban megengedett mértékben biztosítjuk a névtelenséget.

A Szabályzat súlyos megsértését az Electrolux Etikai Segélyvonalán ([LINK](#)) is be lehet jelenteni, ahol bármely alkalmazott bizalmasan és név nélkül jelezhet, ahol ez törvényileg lehetséges.

Az Electroluxnál az esetleges megtorlásokat előírásban zártuk ki, és biztosítjuk, hogy a jelen Szabályzat lehetséges megsértéséről a vezetőséget jóhiszeműen értesítő munkavállaló emiatt ne szenvedhessen el a munkaviszonyával kapcsolatos hátrányos következményeket.

6. További iránymutatás és támogatás

A jelen Szabályzat alapvető szabályzati dokumentum. Ez azt jelenti, hogy ebben határoztuk meg azokat a kereteket, amelyek alapján az Electrolux Csoport betartja az előírásokat és az alapelveket. Emellett léteznek még kötelező erejű globális és helyi irányelvek. Minden munkavállaló kötelessége, hogy tisztában legyen a rá irányadó szabályzatokkal, irányelvekkel és kapcsolódó dokumentumokkal.

A jelen Szabályzattal kapcsolatos kérdésekkel, kérjük, forduljon a Szabályzatért személyesen felelős személyhez.

Kapcsolódó dokumentumok

Electrolux Csoport Etikai Kódex (Electrolux Code of Conduct)
Az Electrolux Csoport Általános Munkahelyi Irányelve (Group Workplace Directive)
Az Electrolux Csoport környezetvédelmi szabályzata (Group Environmental Policy)
Az Electrolux Csoport korrupcióellenes szabályzata (Group Antitrust Policy)
Az Electrolux Csoport jogi konzultációt igénylő ügyekre vonatkozó irányelve (Group Directive on Matters requiring Legal Consultation)
Az Electrolux korlátozott anyagokra vonatkozó listája (Electrolux Restricted Materials List)

Az Electrolux Csoport további irányelvei az eGate-en találhatóak.

Külső hivatkozások

Az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai
ISO 14001
ISO 26000
ISO45001
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 alelvekről 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