

Polityka Grupy dotycząca postępowania w miejscu pracy

Informujemy, że niniejszy dokument jest tłumaczeniem oryginalnego dokumentu w języku angielskim pt Polityka Grupy dotycząca postępowania w miejscu pracy. Tłumaczenia dokonano jedynie w celach informacyjnych. W przypadku rozbieżności oryginał w języku angielskim będzie decydujący.

1. Cel

Grupa Electrolux od lat zapewnia bezpieczne warunki pracy oraz dba o środowisko naturalne zarówno w odniesieniu do swoich pracowników, jak i innych osób.

Niniejsza Polityka Grupy dotycząca postępowania w miejscu pracy stanowi fundament naszych działań. Definiuje ona minimalne dopuszczalne standardy higieny i bezpieczeństwa, środowiska naturalnego, pracy i praw człowieka - we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność. Opiera się ona na uznanych na szczeblu międzynarodowym traktatach i umowach, takich jak kluczowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, Międzynarodowa karta praw człowieka oraz Program ONZ „Global Compact”.

2. Założenia Polityki Electrolux

Electrolux dokłada wszelkich starań, aby być odpowiedzialnym pracodawcą i dobrym obywatelem korporacyjnym poprzez zapewnianie produktów i rozwiązań przyczyniających się do poprawy jakości życia ludzi na całym świecie. Wszystkie nasze działania - łącznie z pozyskiwaniem materiałów, produkcją, dystrybucją i sprzedażą naszych produktów – muszą być prowadzone z poszanowaniem i uwzględnieniem praw człowieka, jego zdrowia i bezpieczeństwa oraz środowiska naturalnego.

To zobowiązanie obejmuje poszanowanie i wpieranie praw pracowniczych określonych w Deklaracji Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, opracowanej przez MOP oraz poszanowanie i wsparcie dla szeroko pojmowanych praw człowieka gwarantowanych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka.

Dążymy do ciągłego doskonalenia, traktując zrównoważony rozwój jako zasadniczą kwestię leżącą u podstaw wszystkich naszych działań.

Polityka Koncernu Electrolux dotycząca postępowania w miejscu pracy (dalej zwana „Polityką”) oraz Dyrektywa dotycząca postępowania w miejscu pracy (zwana dalej „Dyrektywą”) odzwierciedlają nasze pragnienie, aby być dobrym obywatelem korporacyjnym oraz wychodzą naprzeciw oczekiwaniom naszych interesariuszy.

3. Zakres zastosowania i wdrażania niniejszej polityki

Niniejsza polityka obowiązuje we wszystkich lokalizacjach i jednostkach Grupy Electrolux.

Postanowienia punktów 5.1-5.15 niniejszej Polityki odnoszą się do dostawców, co przedstawiono szczegółowo w naszych Standardach dla dostawców dotyczących postępowania w miejscu pracy. Każda zmiana niniejszej Polityki musi prowadzić do wprowadzenia odpowiednich zmian w Standardach dla dostawców dotyczących postępowania w miejscu pracy.

Odpowiedzialność za wdrożenie i zapewnienie zgodności z Polityką leży po stronie kierownictwa. Odpowiedzialność ta obejmuje również regularne szkolenie pracowników. Pracownicy odpowiedzialni są za postępowanie zgodnie z niniejszą Polityką.

4. Definicje

Dyrektywa Koncernu Electrolux dotycząca postępowania w miejscu pracy wyjaśnia i precyzuje wymogi Polityki.

Niniejsza Polityka zastępuje poprzedni Kodeks postępowania w miejscu pracy obowiązujący w Koncernie Electrolux.

5. Oczekiwaniawobec pracowników i innych przedstawicieli

5.1 Przepisy ustawowe i wykonawcze

Wszystkie jednostki Grupy Electrolux są zobowiązane do prowadzenia działalności w pełnej zgodności z odpowiednimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi mającymi zastosowanie do ich działalności i zatrudnienia w krajach, na których terenie prowadzą działalność. Jest to warunek minimum dla wszystkich punktów niniejszej Polityki.

5.2 Dostawcy

Wszyscy dostawcy zobowiązani są wyrazić zgodę na przestrzeganie Standardów Koncernu Electrolux dla dostawców, dotyczące postępowania w miejscu pracy oraz Dyrektywy dotyczącej postępowania w miejscu pracy. Dostawca jest odpowiedzialny za zapewnienie, aby jego poddostawcy przestrzegali postanowień Standardów dla dostawców, dotyczących postępowania w miejscu pracy oraz Dyrektywy. Na wniosek Koncernu Electrolux, dostawca musi być w stanie poinformować Electrolux o tym, z usług których dostawców korzysta i wykazać, że otrzymali oni i rozumieją postanowienia Standardów dla dostawców dotyczących postępowania w miejscu pracy.

Dostawcy zobowiązani są zapewnić, że pozyskiwanie materiałów do produktów, części lub komponentów dostarczanych Koncernowi Electrolux nie przyczynia się bezpośrednio ani pośrednio do naruszeń praw człowieka na terenach dotkniętych konfliktem lub terenach o wysokim ryzyku wystąpienia takich naruszeń.

5.3 Korupcja, przekupstwo i etyka w biznesie

Grupa Electrolux nie toleruje korupcji, przekupstwa ani nieetycznych praktyk biznesowych w jakiegokolwiek formie. Wszelkie jednostki Koncernu Electrolux oraz ich pracownicy mają zakaz proponowania, wręczania, domagania się oraz przyjmowania łapówek lub jakichkolwiek innych niestosownych korzyści.

5.4 Praca dzieci

Praca dzieci nie jest tolerowana w jakiegokolwiek formie. O ile miejscowe prawo nie określa wyższego limitu wieku, nie zatrudnia się jakichkolwiek osób poniżej wieku ukończenia obowiązkowej edukacji lub poniżej 15 roku życia.

W przypadku wszelkich nieletnich uprawnionych do pracy, kierownictwo jest odpowiedzialne za zapewnienie warunków pracy, godzin i wynagrodzenia dostosowanych do ich wieku, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa miejscowego.

Jeżeli okaże się, że na terenie zakładu, w którym wytwarzane są produkty lub komponenty Koncernu Electrolux pracuje dziecko, należy podjąć wszelkie działania w najlepszym interesie dziecka oraz wszelkie środki naprawcze zmierzające do utrzymania lub poprawy jego położenia społecznego.

5.5 Praca przymusowa

Praca przymusowa, niedobrowolna lub wykonywana przez ofiary handlu żywym towarem nie jest tolerowana w jakiegokolwiek formie. Zalicza się do tej kategorii pracę w ramach odpracowywania długów własnych lub odziedziczonych oraz nieuprawnioną pracę więźniów i wszelkie inne formy pracy wykonywanej wbrew własnej woli lub wyborowi.

5.6 System ochrony

Praktyki w zakresie ochrony należy każdorazowo stosować przy pełnym poszanowaniu praw człowieka i obowiązującego prawodawstwa. W możliwie najszerszym zakresie należy unikać użycia siły.

5.7 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wszystkim pracownikom należy zapewnić bezpieczne i higieniczne środowisko pracy oraz, gdy ma to zastosowanie, bezpieczne i higieniczne pomieszczenia mieszkalne, co najmniej spełniające wymogi miejscowego prawa. Jednostka powinna podjąć odpowiednie działania na rzecz zapobiegania potencjalnym wypadkom i chorobom w miejscu pracy oraz zajęcia się ich skutkami w przypadku ich wystąpienia.

5.8 Zakaz dyskryminacji

Grupa Electrolux uznaje i szanuje różnorodność i różnice kulturowe. Wszystkich pracowników należy traktować ściśle według ich umiejętności i kwalifikacji przy podejmowaniu wszelkich decyzji dotyczących zatrudnienia, między innymi przyjęcia do pracy, awansu, wynagrodzenia, świadczeń, szkoleń, zwolnień i rozwiązania umowy.

5.9 Molestowanie i wykorzystywanie

Żaden pracownik nie będzie doświadczać molestowania fizycznego, seksualnego, psychologicznego ani werbalnego, ani też zastraszania bądź znęcania się.

5.10 Działania dyscyplinarne i skargi

Działania dyscyplinarne należy podejmować w sposób zapewniający sprawiedliwe i ludzkie traktowanie pracowników. Żaden pracownik nie będzie poddawany karom cielesnym. Stosowane działania dyscyplinarne będą uzależnione od dotychczasowych przewinień. Pracowników zachęca się do zgłaszania obaw i podejrzeń naruszenia niniejszej polityki i tego się od nich oczekuje z tym, że należy też ich zapewnić, że nie będzie się to wiązać z żadnym odwetem ani innymi negatywnymi konsekwencjami.

5.11 Godziny pracy

Electrolux uznaje potrzebę zdrowej równowagi między pracą a czasem wolnym dla wszystkich pracowników. Od pracowników nie należy wymagać, w ramach regularnego harmonogramu, pracy w standardowym wymiarze przekraczającym 48 godzin tygodniowo lub ogółem ponad 60 godzin tygodniowo (licząc z nadgodzinami).

Z wyjątkiem zaistnienia nadzwyczajnych okoliczności biznesowych, wszystkim pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny na każdy okres siedmiodniowy.

5.12 Wynagrodzenie

Pensje, w tym wynagrodzenie za nadgodziny i świadczenia, muszą mieć wysokość co najmniej równą poziomowi wymaganemu przez obowiązujące przepisy prawa. Electrolux zachęca do uwzględniania, przy ustalaniu poziomów pensji, kosztu zaspokojenia podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin.

5.13 Swoboda zrzeszania się i układy zbiorowe

Wszyscy pracownicy mają swobodę korzystania z przysługujących im praw do wstępowania lub rezygnacji z wstąpienia do organizacji reprezentujących ich interesy jako pracowników. Żaden pracownik nie może być poddawany zastraszaniu lub szykanowaniu w trakcie pokojowego korzystania z tych praw.

Należy szanować prawo pracowników do prowadzenia układów zbiorowych.

5.14 Zarządzanie kwestiami ochrony środowiska

Wszystkie jednostki muszą prowadzić działalność w pełnej zgodzie z obowiązującym prawodawstwem środowiskowym oraz specyficznymi wymogami koncernu Electrolux. Należy wprowadzić system zarządzania zmierzający do ciągłej poprawy standardów i wyników jednostki w zakresie ochrony środowiska. Każda jednostka musi określić wszelkie istotne dla siebie aspekty ochrony środowiska i podjąć odpowiednie działania dotyczące tych aspektów, obejmujących zużycie zasobów, emisję zanieczyszczeń, substancje chemiczne i odpady.

5.15 Monitoring i zgodność

Kierownictwo odpowiada za regularny i udokumentowany monitoring i kontrolę zgodności z niniejszą Polityką w swojej jednostce. Ponadto kierownictwo jest odpowiedzialne za przechowywanie

odpowiedniej dokumentacji potwierdzającej przestrzeganie przepisów prawa przez dostawców.

5.16 Naruszenia niniejszej polityki

Pracownicy, którzy naruszają Politykę Grupy mogą zostać poddani karom dyscyplinarnym, do zwolnienia ze stanowiska włącznie, w zależności od zaistniałych faktów i okoliczności.

5.17 Jak zgłaszać naruszenia

Pracowników zachęca się do zgłaszania przypadków niezgodności z przepisami i tego się od nich oczekuje.

Przypadki naruszeń niniejszej Polityki Grupy można zgłaszać do Kierownictwa lub Zarządu Grupy, bezpośrednio lub za pośrednictwem przełożonego, działu HR lub wewnętrznego audytu lub innym odpowiednim organom spółki. Każda osoba zgłaszająca naruszenie, w prawie dopuszczalnym zakresie, będzie miała możliwość zachowania anonimowości.

Poważne naruszenia można również zgłaszać za pośrednictwem Infolinii ds. etycznych koncernu Electrolux ([LINK](#)), dzięki której każdy pracownik może dokonać zgłoszenia poufnie i anonimowo w prawie dozwolonych przypadkach.

Koncern Electrolux zakazuje stosowania odwetu i zadba o to, aby nie doszło do jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracowników powiadamiających kierownictwo w dobrej wierze o potencjalnych naruszeniach tej polityki.

5.18 Dalsze wskazówki i pomoc

Niniejsza polityka stanowi fundamentalny dokument polityki spółki. Określa on ramy przestrzegania zasad i pryncypiów przez Grupę Electrolux. Na szczeblu globalnym i lokalnym obowiązują również wiążące dyrektywy. Każdy pracownik ponosi odpowiedzialność za znajomość tego, które polityki, dyrektywy i powiązane dokumenty odnoszą się do nich.

Aby uzyskać odpowiedź na pytania związane z niniejszą polityką proszę o kontakt z depozytariuszem polityki.

Powiązane dokumenty

Kodeks Postępowania obowiązujący w koncernie Electrolux
Standardy koncernu Electrolux dla dostawców, dotyczące postępowania w miejscu pracy
Dyrektywa koncernu Electrolux dotycząca postępowania w miejscu pracy
Polityka Środowiskowa Grupy Electrolux
Polityka Grupy Electrolux dotycząca Korupcji i Przekupstwa
Dyrektywa Grupy Electrolux w sprawach wymagających konsultacji prawnych
Lista zastrzeżonych materiałów Grupy Electrolux
Dodatkowe Polityki Grupy Electrolux w portalu eGate

Zewnętrzne dokumenty

Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych
ISO14001
ISO26000
BS OHSAS 18001
SA8000
Program ONZ „Global Compact”
Międzynarodowa Karta Praw Człowieka
Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
Inicjatywa na rzecz zasad w zakresie praw dziecka i przedsiębiorczości
Deklaracja MOP dotycząca fundamentalnych zasad i praw w miejscu pracy
Konwencje MOP:

Konwencja nr 1 dotycząca ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych), 1919 r.

Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej, 1930 r.

Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948 r.

Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, 1949 r.

Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet, 1951 r.

Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej, 1957 r.

Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, 1958 r.

Konwencja nr 131 dotycząca ustalania płac minimalnych, 1970 r.

Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, 1973 r.

Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, 1999 r.