

STANDARDY KONCERNU ELECTROLUX DLA DOSTAWCÓW, DOTYCZĄCE POSTĘPOWANIA W MIEJSCU PRACY

Informujemy, że niniejszy dokument jest tłumaczeniem oryginalnego dokumentu w języku angielskim Standardy dla dostawców dotyczących postępowania w miejscu pracy. Tłumaczenia dokonano jedynie w celach informacyjnych. W przypadku rozbieżności oryginał w języku angielskim będzie decydujący.

1. Cel

Electrolux od lat zapewnia bezpieczne warunki pracy oraz dba o środowisko naturalne zarówno swoim pracownikom, jak i innym osobom.

Najważniejszym dokumentem w tym obszarze jest niniejsza Polityka Grupy dotycząca postępowania w miejscu pracy oraz Standardy dla dostawców dotyczące postępowania w miejscu pracy. Definiują one minimalne dopuszczalne standardy BHP, środowiska naturalnego, pracy i praw człowieka - we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność. Opierają się one na uznanych na szczeblu międzynarodowym traktatach i umowach, takich jak kluczowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, Wytoczne 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.

Niniejsze standardy koncernu Electrolux dla dostawców, dotyczące postępowania w miejscu pracy (dalej zwane „Standardami”) oraz Dyrektywa dotycząca postępowania w miejscu pracy (zwana dalej „Dyrektywą”) odzwierciedlają naszą chęć bycia dobrym obywatelem korporacyjnym oraz wychodzą naprzeciw oczekiwaniom naszych interesariuszy.

3. Zakres zastosowania i wdrażania

Niniejsze standardy obowiązują wszystkich dostawców Grupy Electrolux i wymaga się postępowania zgodnego z nimi. Te same wymogi mają zastosowanie do naszego własnego

biznesu, co przedstawiono szczegółowo w Polityce koncernu Electrolux dotyczącej postępowania w miejscu pracy. Każda zmiana Polityki dotyczącej postępowania w miejscu pracy musi prowadzić do wprowadzenia odpowiednich zmian w Standardach dla dostawców dotyczących postępowania w miejscu pracy.

Odpowiedzialność za wdrożenie i zapewnienie zgodności ze Standardami leży po stronie kierownictwa dostawcy. Odpowiedzialność ta obejmuje również regularne szkolenie własnych pracowników. Pracownicy dostawców odpowiedzialni są za postępowanie zgodnie z niniejszymi Standardami.

Koncern Electrolux ponosi odpowiedzialność za włączenie wymogów Standardów do warunków współpracy biznesowej, w celu poinformowania i przeszkolenia dostawców na temat Standardów i monitorowania ich przestrzegania.

4. Definicje

Dyrektywa Grupy Electrolux dotycząca postępowania w miejscu pracy wyjaśnia i precyzuje wymogi Polityki Grupy Electrolux dotyczącej postępowania w miejscu pracy oraz Standardów dla dostawców dotyczących postępowania w miejscu pracy.

Niniejsze Standardy zastępują poprzedni Kodeks postępowania w miejscu pracy obowiązujący w Koncernie Electrolux.

5. Oczekiwania wobec dostawców

5.1 Przepisy ustawowe i wykonawcze

Wszyscy dostawcy Grupy Electrolux są zobowiązani 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.

5.2 Dostawcy

Dostawca jest odpowiedzialny za zapewnienie, aby jego poddostawcy przestrzegali postanowień Standardów 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. Wszyscy dostawcy koncernu Electrolux oraz ich pracownicy mają zakaz proponowania, wręczania, domagania się oraz przyjmowania łapówek lub jakichkolwiek innych nie stosownych 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 dostawców 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 dostawców należy traktować ściśle według ich umiejętności i kwalifikacji przy podejmowaniu wszelkich decyzji dotyczących zatrudnienia, w tym, między innymi, przyjęcia do pracy, awansu, wynagrodzenia, świadczeń, szkoleń, zwolnień i rozwiązania umowy.

5.9 Molestowanie i wykorzystywanie

Żaden pracownik dostawcy nie może 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 dostawcy nie może być poddawany karom cielesnym. Stosowane działania dyscyplinarne będą uzależnione od dotychczasowych przewinień. Pracownicy dostawcy powinni zgłaszać obawy i podejrzenia naruszenia niniejszych Standardów. Należy ich jednak zapewnić, że nie będzie się to wiązać z żadnymi negatywnymi konsekwencjami.

5.11 Godziny pracy

Electrolux uznaje potrzebę zdrowej równowagi między pracą a czasem wolnym dla wszystkich pracowników. Od pracowników dostawców 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 być co najmniej równe lub wyższe od poziomu wynagrodzenia wymaganego przez obowiązujące przepisy prawa. Electrolux zachęca do uwzględniania, przy ustalaniu poziomów pensji, kosztu zaspokojenia podstawowych potrzeb pracowników dostawców i ich rodzin.

5.13 Swoboda zrzeszania się i układy zbiorowe

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

Należy szanować prawo pracowników dostawcy do prowadzenia układów zbiorowych.

5.14 Zarządzanie kwestiami ochrony środowiska

Wszyscy dostawcy 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 dostawcy odpowiada za regularny i udokumentowany monitoring i kontrolę zgodności z niniejszymi Standardami w swojej jednostce. Ponadto kierownictwo jest odpowiedzialne za przechowywanie odpowiedniej dokumentacji potwierdzającej przestrzeganie przepisów przez dostawców.

Warunkiem współpracy dostawcy z Grupą Electrolux jest umożliwienie koncernowi Electrolux i wskazanym przez koncern agentom (również zewnętrznym) przeprowadzania audytów, w tym również poufnych wywiadów z pracownikami.

5.16 Naruszenia i nieprzestrzeganie niniejszych standardów

Pracownicy i kierownicy dostawcy, którzy naruszają niniejsze standardy, mogą zostać poddani karom dyscyplinarnym zgodnie z decyzją kierownictwa dostawcy.

W zależności od zaistniałych faktów i okoliczności koncern Electrolux może wypowiedzieć umowę z dostawcami, wobec których stwierdzono nieprzestrzeganie Standardów.

5.17 Jak zgłaszać naruszenia

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

Przypadki naruszeń niniejszych Standardów można zgłaszać za pośrednictwem dostępnych dostawcom mechanizmów wnoszenia skarg. Każda osoba zgłaszająca naruszenie, w prawie dopuszczalnym zakresie, będzie miała możliwość zachowania anonimowości.

Naruszenia można również zgłaszać korzystając ze skrzynki mailowej esws@electrolux.com.

Zakazuje się stosowania odwetu, a dostawca powinien dążyć do zapewnienia, że nie wyciągnięto negatywnych konsekwencji wobec pracowników powiadamiających kierownictwo w dobrej wierze o potencjalnych naruszeniach niniejszej polityki.

6. Dalsze wskazówki

W celu uzyskania odpowiedzi na pytania związane z niniejszymi Standardami, prosimy o kontakt z działem Electrolux Purchasing.

Powiązane dokumenty dostępne są na stronie www.electroluxgroup.com:

Kodeks Postępowania obowiązujący w koncernie Electrolux
Polityka koncernu Electrolux dotycząca postępowania w miejscu pracy
Dyrektywa koncernu Electrolux dotycząca postępowania w miejscu pracy
Polityka Środowiskowa Grupy Electrolux
Lista zastrzeżonych materiałów Grupy Electrolux

Dodatkowe dokumenty:

Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych

ISO14001

ISO26000

ISO45001

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.