

# STANDARD PRIVIND LOCUL DE MUNCĂ APLICABIL FURNIZORILOR ELECTROLUX

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

## 1. Scop

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

Un fundament important pentru aceste eforturi este Politica Grupului privind locul de muncă și Standardul privind locul de muncă aplicabil furnizorilor. Acestea definesc standardele minime acceptabile pentru sănătate și siguranță, mediu, muncă și drepturile omului - în toate țările în care ne desfășurăm activitatea. Ele se bazează pe tratate și acorduri recunoscute pe plan internațional, cum ar fi convențiile de bază ale Organizației Internaționale a Muncii, Orientările OCDE pentru întreprinderile multinaționale, Carta internațională a drepturilor omului și Pactul Global al ONU.

## 2. Declarația privind politica Electrolux

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 sustenabilitatea, făcând din aceasta o direcție principală în operațiunile și activitățile noastre.

Standardul privind locul de muncă aplicabil furnizorilor (denumit în continuare „Standardul”) 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. Domeniu de aplicare și implementare

Standardul se aplică tuturor furnizorilor Grupului Electrolux, respectarea sa fiind obligatorie. Aceleași cerințe se aplică și în cazul operațiunilor proprii, iar acest lucru este detaliat în Politica Electrolux privind locul de muncă. Orice modificare a Politicii privind locul de muncă trebuie să conducă la modificări corespunzătoare în Standardul privind locul de muncă aplicabil furnizorilor.

Conducerea furnizorului are responsabilitatea să pună în aplicare și să asigure respectarea Standardului. Această responsabilitate include instruirea regulată a angajaților proprii. Angajații furnizorilor sunt responsabili pentru a acționa în conformitate cu acest Standard.

Este responsabilitatea companiei Electrolux să includă cerințele Standardului în termenii relației de afaceri, să informeze și să instruiască furnizorii cu privire la Standard și să monitorizeze respectarea sa.

## 4. Definiții

Directiva Grupului Electrolux privind locul de muncă clarifică și precizează cerințele Politicii Grupului Electrolux privind locul de muncă și Standardul privind locul de muncă aplicabil furnizorilor Electrolux.

Acest Standard înlocuiește Codul de conduită anterior Electrolux privind locul de muncă.

## 5. Așteptări privind furnizorii

### 5.1 Legi și reglementări

Toți furnizorii Grupului Electrolux vor acționa în deplină conformitate cu legile și reglementările relevante aplicabile operațiunilor și relațiilor de muncă în țările în care își desfășoară activitatea.

### 5.2 Furnizori

Furnizorul are responsabilitatea să solicite ca furnizorii săi să respecte prevederile Standardului și Directivei. La cerere, furnizorul Electrolux trebuie să poată informa compania Electrolux ce furnizori 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 companiei 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. Toți furnizorii 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 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. Acestea includ forța de muncă închisă, în regim de sclavie sau fără acordul 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 Sănătate și securitate**

Toți angajații furnizorilor 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 furnizorilor vor fi tratați strict în funcție de abilitățile și calificările lor în orice decizie de angajare, inclusiv, fără a se limita, la angajare, avansare, compensalii, beneficii, instruire, reduceri de personal și încetarea contractului de muncă.

### **5.9 Hărțuirea și abuzul**

Niciun angajat al furnizorilor 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 al furnizorilor nu va fi supus pedepsei corporale. Se vor aplica acțiuni disciplinare progresive. Angajații furnizorilor sunt încurajați și se așteaptă din partea lor să raporteze preocupările și posibilele încălcări ale acestui Standard și aceștia pot fi siguri că nu va exista nicio pedepsire sau consecințe negative pentru ei.

### **5.11 Program de lucru**

Electrolux recunoaște nevoia unui echilibru sănătos între timpul de lucru și cel liber pentru toată lumea. Angajații furnizorilor 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 Compensarea**

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

### **5.13 Libertatea de asociere și negocierile colective**

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

Va fi respectat dreptul angajaților furnizorului cu privire la negocierile colective.

### **5.14 Managementul mediului**

Toți furnizorii vor funcționa respectând pe deplin legislația de mediu aplicabilă și cerințele 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 furnizorilor este responsabilă pentru monitorizarea regulată și documentată și revizuirea conformității unității sale cu acest Standard. Conducerea este responsabilă și pentru păstrarea unei documentații adecvate pentru a demonstra conformitatea furnizorilor companiei.

Ca o condiție a desfășurării de relații comerciale cu Grupul Electrolux, furnizorii trebuie să permită Electrolux și agenților desemnați de acesta (inclusiv terțe părți) să realizeze audituri, inclusiv interviuri confidențiale cu angajații.

### **5.16 Încălcări și nerespectarea acestui Standard**

Angajații și managerii furnizorului care încalcă Standardul ar trebui să facă obiectul unor măsuri disciplinare stabilite de conducerea furnizorului.

Contractele executate de Electrolux cu furnizorii care nu respectă Standardul pot fi reziliate, în funcție de fapte și împrejurări.

### **5.17 Modul de raportare a încălcărilor**

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

Încălcările prezentului Standard pot fi raportate prin intermediul mecanismelor de reclamare disponibile furnizorilor. Orice persoană care raportează o încălcare trebuie să aibă posibilitatea de a rămâne anonimă, în măsura permisă de lege.

Încălcările pot fi, de asemenea, raportate prin intermediul [esws@electrolux.com](mailto:esws@electrolux.com) mailbox funcției.

Ar trebui să fie implementată o regulă privind neaplicarea de represalii și furnizorul va acționa pentru a se asigura că nu există consecințe negative legate de muncă pentru niciun angajat care, cu bună-credință, informează conducerea de posibile încălcări ale acestei politici.

## 6. Instrucțiuni suplimentare

Pentru întrebări referitoare la acest Standard, contactați Divizia de achiziții Electrolux (Purchasing).

**Referințe sunt disponibile la [www.electroluxgroup.com](http://www.electroluxgroup.com):**

Codul de conduită Electrolux  
Politica Electrolux privind locul de muncă  
Directiva Electrolux privind locul de muncă  
Politica de mediu a Grupului Electrolux  
Lista Electrolux cu materiale interzise

**Referințe suplimentare:**

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