

ELECTROLUX ARBETSPLATSSTANDARD FÖR LEVERANTÖRER

Observera att detta är en översättning av den ursprungliga arbetsplatsstandard för leverantörer på engelska. Översättningen finns endast i informationssyfte. Vid motsättningar äger den engelska versionen företräde.

1. Syfte

Electrolux har under en lång tid tillhandahållit säkra och hälsosamma arbetsmiljöer, med omsorg om både miljö, våra medarbetare och människor omkring oss.

En viktig grund för detta utgörs av koncernens arbetsplatspolicy och arbetsplatsstandard för leverantörer. I dessa anges minimistandarder för hälsa och säkerhet, miljö, arbetskraft och mänskliga rättigheter – för alla länder där vi bedriver verksamhet. De baseras på internationellt erkända fördrag och avtal, som grundläggande konventioner från den internationella arbetsorganisationen, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, International Bill of Human Rights och UN Global Compact.

2. Electrolux policyförklaring

Electrolux eftersträvar att vara en ansvarsfull arbetsgivare och en god samhällsmedborgare, med produkter och lösningar som bidrar till att förbättra människors liv runt om i världen. All vår verksamhet – inklusive inköp, tillverkning, distribution och försäljning av produkter – måste bedrivas med respekt för mänskliga rättigheter, för människors säkerhet och hälsa samt för miljön.

Detta åtagande omfattar respekt och stöd för arbetarrättigheter enligt ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, samt respekt och stöd för ytterligare mänskliga rättigheter enligt International Bill of Human Rights.

I all vår verksamhet strävar vi hela tiden efter ständiga förbättringar med hållbarhet i fokus, inom alla verksamheter och aktiviteter som vi bedriver.

Electrolux arbetsplatsstandard för leverantörer (nedan kallad "standard") och arbetsplatsdirektivet (nedan kallad "direktivet") speglar vår ambition att vara ett bra företag och att beakta våra intressenters förväntningar.

3. Omfattning och implementering

Leverantörsstandard gäller för alla Electrolux-koncernens leverantörer och måste efterlevas. Samma villkor gäller för vår egna verksamheter och detta anges i Electrolux arbetsplatspolicy. Vid ändringar i arbetsplatspolicyn måste motsvarande ändringar ske i arbetsplatsstandard för leverantörer.

Leverantörsledningen ansvarar för att implementera standarden och att den efterlevs. I ansvaret ingår regelbunden utbildning av de egna anställda. Leverantörens medarbetare ansvarar för att uppträda i enlighet med denna standard.

Det är även Electrolux ansvar att inkludera kraven i standarden i villkoren för affärsrelationen, att informera och utbilda leverantörer om standarden och granska efterlevnad.

4. Definitioner

I Electrolux-koncernens arbetsplatsdirektiv förtydligas kraven i Electrolux-koncernens arbetsplatspolicy och arbetsplatsstandard för leverantörer.

Standarden ersätter den föregående Electrolux uppförandekod för arbetsplatsen.

5. Förväntningar på leverantörer

5.1 Lagar och förordningar

Alla leverantörer till Electrolux-koncernen ska följa gällande lagar och förordningar som gäller för deras verksamhet och anställning i de länder där de är verksamma.

5.2 Leverantörer

Det är leverantörens ansvar att deras leverantörer följer bestämmelserna i standarden och direktivet. Vid förfrågan ska Electrolux leverantörer informera Electrolux om vilka leverantörer de använder och visa att dessa har erhållit, och förstått villkoren i arbetsplatsstandard för leverantörer.

Leverantören måste säkerställa att inköp av material till produkter, delar eller komponenter som levereras till Electrolux inte direkt eller indirekt bidrar till brott mot mänskliga rättigheter i konflikttrabbade eller andra högriskområden.

5.3 Korruption, mutor och affärsetik

Electrolux-koncernen tolererar inte någon form av korruption, mutor eller oetiska affärsmetoder. Alla leverantörer till Electrolux-enheter och deras anställda måste avstå från att erbjuda, ge, kräva eller ta emot mutor eller andra otillbörliga förmåner.

5.4 Barnarbete

Barnarbete tolereras inte i någon form. Ingen får anställas som inte uppnått åldern för slutförd obligatorisk grundskola, eller som är yngre än 15 år, såvida inte lokal lagstiftning föreskriver en högre åldersgräns.

Ledningen ansvarar för att erbjuda åldersanpassade arbetsvillkor, arbetstider och lön, i enlighet med tillämplig lokal lagstiftning, för minderåriga anställda.

Om ett barn påträffas i arbete på en arbetsplats där Electrolux-produkter eller -komponenter tillverkas eller tjänster kopplade till Electrolux verksamhet utförs, måste åtgärder vidtas som syftar till att tillvarata barnets intressen, samt bibehåller eller förbättrar barnets sociala situation.

5.5 Tvångsarbete

Ingen form av påtvingat arbete, ofrivilligt arbete eller människohandel tolereras. Detta inkluderar slavarbete, påtvingat arbete och icke godkänt fängelsearbete samt andra former av arbete mot någons vilja eller önskemål.

5.6 Säkerhetsarrangemang

Säkerhetsarbete måste alltid ske med full respekt för mänskliga rättigheter och gällande lagstiftning. Användning av våld eller tvång måste så långt som möjligt undvikas.

5.7 Hälsa och säkerhet

Alla anställda hos leverantörer måste ha en säker och hälsosam arbetsmiljö och, i förekommande fall, säkra och hälsosamma bostäder, med tillämplig lokal lag som ett minimum. Enheten bör vidta lämpliga åtgärder för att förebygga och hantera eventuella olyckor och sjukdomar på arbetsplatsen.

5.8 Icke-diskriminering

Electrolux-koncernen bejakar och respekterar mångfald och kulturella skillnader. Alla anställda hos leverantörer måste behandlas strikt enligt hans eller hennes förmåga och meriter i alla beslut som gäller arbetet. Här ingår anställning, befordran, ersättning, förmåner, utbildning, permittering och uppsägning.

5.9 Trakasserier och övergrepp

Anställda hos leverantörer får inte utsättas för fysiska, sexuella, psykiska eller verbala trakasserier, hot eller övergrepp.

5.10 Disciplinära åtgärder och klagomål

Disciplinära åtgärder måste genomföras på ett sätt som säkerställer en rättvis och human behandling av de anställda. Anställda hos leverantörer får inte utsättas för kroppslig bestraffning. Progressiva disciplinära åtgärder ska tillämpas. Anställda hos leverantörer uppmuntras och förväntas rapportera problem och misstänkta brott mot denna standard och skall känna sig säkra på att de inte kommer att råka ut för vedergällning eller andra negativa konsekvenser.

5.11 Arbetstid

Electrolux är medvetet om behovet av en sund balans mellan arbete och fritid för alla. Anställda hos leverantörer får inte, på regelbunden schemalagd basis, krävas arbeta mer än 48 timmar under en normal, eller ha en total arbetsvecka på mer än 60 timmar (inklusive övertid).

Alla anställda har rätt till minst en ledig dag varje vecka, med undantag för situationer med affärsmässiga extraordinära omständigheter.

5.12 Ersättning

Löner, inklusive övertidsersättning och förmåner, ska vara lika med eller överstiga den nivå som krävs enligt tillämplig lag. Som ett led i att fastställa lönenivåer uppmuntrar Electrolux att

hänsyn tas till kostnaden för att tillgodose de grundbehov som de anställda hos leverantörer och deras familjer har.

5.13 Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Alla anställda hos leverantörer har rätt att utöva sina lagliga rättigheter när det gäller att bilda, gå med i eller avstå från att gå med i organisationer som företräder deras intressen som anställda. Inga anställda hos leverantörer får utsättas för hot eller trakasserier vid ett fredligt utövande av dessa rättigheter.

De anställdas rätt att förhandla kollektivt ska respekteras hos leverantörer.

5.14 Miljöledning

Alla leverantörer ska verka i full överensstämmelse med gällande miljölagstiftning och Electrolux-specifika krav. Ett ledningssystem ska finnas på plats och syfta till att ständigt förbättra enhetens miljöprestanda. Varje enhet ska identifiera alla relevanta miljöaspekter, inklusive resursförbrukning, utsläpp, kemikalier och avfall, och vidta lämpliga åtgärder för att hantera dessa.

5.15 Uppföljning och efterlevnad

Leverantörsledningen ansvarar för regelbunden och dokumenterad uppföljning och granskning av hur denna standard efterlevs av enheten. Ledningen ansvarar också för att upprätthålla tillräcklig dokumentation för att kunna uppvisa efterlevnad av sina leverantörer.

Ett villkor för att göra affärer med Electrolux-koncernen är att leverantörerna måste tillåta Electrolux och deras utvalda ombud (inklusive tredje part) att genomföra revisioner, inklusive konfidentiella intervjuer med de anställda.

5.16 Överträdelser och bristande efterlevnad av denna standard

Medarbetare och chefer hos leverantörer som bryter mot standarden bör bli föremål för disciplinära åtgärder som bestäms av leverantörens ledning.

Leverantörer med bristande efterlevnad av standarden kan bli föremål för uppsägning av avtal med Electrolux, beroende på fakta och omständigheter.

5.17 Rapportering av överträdelser

Leverantörernas medarbetare uppmuntras och förväntas att rapportera incidenter av bristande efterlevnad.

Överträdelser av standarden kan rapporteras via de rapporteringsfunktioner som finns hos leverantören. Alla som rapporterar överträdelser ska, i den mån lagen tillåter, ha möjlighet att vara anonyma.

Överträdelser kan även rapporteras via esws@electrolux.com -funktionen via e-post.

Det ska finnas riktlinjer gällande repressalier och leverantören ska arbeta för att säkerställa att inga medarbetare utsätts för negativa, arbetsrelaterade åtgärder, om de i god tro meddelar ledningen om möjliga överträdelser av denna policy.

6. Vidare rådgivning

Kontakta Electrolux Purchasing vid frågor om denna standard.

Referensdokument finns tillgängliga på www.electroluxgroup.com:

Electrolux uppförandekod
Electrolux arbetsplatspolicy
Electrolux arbetsplatsdirektiv
Electrolux Koncernens miljöpolicy
Electrolux lista över begränsade material

Ytterligare referensdokument:

OECD:s riktlinjer för multinationella företag
ISO14001
ISO26000
ISO45001
SA8000
UN Global Compact
International Bill of Human Rights
FN:s vägledande principförklaring om företag och mänskliga rättigheter
Barns rättigheter och affärsprinciper
ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet
ILO-konventionerna:
C1, Konventionen om arbetstid (industri), 1919
C29, Konventionen om tvångsarbete, 1930
C87, Konventionen om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, 1948
C98, Konventionen om organisationsrätt och kollektiv förhandlingsrätt, 1949
C100, Konventionen om lika lön, 1951
C105, Konventionen om avskaffande av tvångsarbete, 1957
C111, Konventionen om diskriminering (anställning och yrkesutövning), 1958
C131, Konventionen om fastställande av minimilöner, 1970
C138, Konventionen om minimiålder, 1973
C182, Konventionen om värsta formerna av barnarbete, 1999