



POLÍTICA DEL GRUPO (nombre)	Código de Conducta en el Puesto de Trabajo	
Responsable de esta política (nombre y puesto)	Henrik Sundström, VP, Group Sustainability Affairs	
Otros responsables de esta política	Departamento de Asuntos Legales	
Fecha última revisión (fecha)		2011-06-14
Política aprobada por (nombre y fecha)	Jan Brockmann, Chief Technology Officer	2012-01-13

CODIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO EN EL PUESTO DE TRABAJO

1. Declaración de la Política del Grupo

El Grupo Electrolux tiene el compromiso de ser un empleador responsable y un buen ciudadano corporativo con productos y soluciones que contribuyen a mejorar la vida de las personas en todo el mundo. Todas nuestras actividades – incluyendo fabricación, distribución y venta de nuestros productos- se deben de realizar con respeto y consideración de los derechos humanos, teniendo en cuenta la seguridad y la salud de las personas y el respeto del medioambiente. Nos esforzamos en la mejora continua con la sostenibilidad como preocupación central en todas nuestras operaciones.

2. Campo de Aplicación

Este Código de Conducta es de aplicación en todos los emplazamientos y unidades del Grupo Electrolux y su conformidad es requerida también a nuestros proveedores.

Es responsabilidad de todos los Empleados y de la Dirección asegurar la conformidad con este Código de Conducta. En las situaciones de no conformidad, se invita a los empleados y se espera de ellos, que informen de los incidentes que se produzcan, a los representantes internos relevantes. Se les garantiza que no se producirán represalias u otro tipo de consecuencias negativas.

Las divisiones de Electrolux son libres de introducir e imponer normas más estrictas que las requeridas en este Código de Conducta.

3. Responsabilidad

La Dirección es responsable de implementar e informar a los empleados de sus derechos, obligaciones y responsabilidades bajo este Código de Conducta. La Dirección es también responsable de mantener la documentación adecuada que demuestre su conformidad y la de sus proveedores.

Es responsabilidad de todos los Empleados y de la Dirección asegurar la conformidad con este Código de Conducta.

Para más información sobre responsabilidades y violaciones de las Políticas del Grupo, remitirse a “Electrolux Group Policies Definition” en E-gate (“Definición de las Políticas del Grupo Electrolux” en E-gate).

4. Definiciones

No es de aplicación.

5. Procedimientos

5.1 Requisitos generales

5.1.1. Leyes y normas

Todas las unidades de Electrolux, proveedores y subcontratistas deben operar en total conformidad con las leyes y normas relevantes y de aplicación a sus funciones y contrataciones en los países en los que operan. Este es el requisito mínimo en todas las secciones de este Código de Conducta.

5.1.2. Proveedores y subcontratistas

Los proveedores deben estar de acuerdo en acatar este Código de Conducta. Si los proveedores usan subcontratistas en la producción de los productos del grupo Electrolux, es responsabilidad del proveedor exigir al subcontratista su conformidad con las provisiones de este Código de Conducta. Bajo solicitud, el proveedor debe poder informar a Electrolux sobre qué subcontratistas utilizan.

5.2 Requisitos específicos

5.2.1. Trabajo infantil

El trabajo infantil no es tolerado bajo ninguna forma. Al menos que la ley local estipule un límite de edad superior, ninguna persona con edad inferior a la de la escolarización obligatoria o más joven de 15 años (o 14 cuando es permitido por la Convención ILO núm. 138) podrá ser contratada. En España la edad mínima para acceder a un contrato de trabajo es de mayores de 16 años con autorización legal y en determinadas circunstancias.

Para los menores autorizados, la Dirección es responsable de proveer las condiciones de trabajo, horas de trabajo y salario apropiado para su edad y de conformidad con la ley local de aplicación como mínimo.

Si se encuentra que un niño está trabajando en un emplazamiento en el que se fabrican productos de Electrolux o componentes, Electrolux invitará a que se tome una solución que no empeore la situación social del niño.

5.2.2. Trabajos forzados

El trabajo forzado o involuntario no se tolera en ninguna de sus formas. Esto incluye trabajo en prisiones, contratos para períodos de cumplimentación forzosa, por servidumbre de deudas, así como otras formas de trabajo que vayan contra el propio deseo o elección.

5.2.3. Salud & Seguridad

A todos los empleados se les debe proveer un entorno de trabajo seguro y saludable y, cuando sea de aplicación, instalaciones residenciales seguras y saludables en conformidad con la ley local como mínimo. El empleador debe tomar las medidas adecuadas para prevenir accidentes o enfermedades en el lugar de trabajo.

5.2.4. No discriminación

El Grupo Electrolux reconoce y respeta las diferencias culturales. No obstante, todos los empleados deben de ser tratados estrictamente de acuerdo a sus habilidades y cualificaciones en cualquiera de las decisiones de empleo, incluyendo pero no limitadas a la contratación, promoción, compensación, beneficios, formación, despidos y ceses.

5.2.5. Acoso y abuso

Ningún empleado debe estar sometido a castigo corporal, acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal. Una multa o castigo correspondiente a una práctica disciplinaria no se deducirá de los salarios, al menos que esté regulado por un acuerdo colectivo o reconocido por ley.

5.2.6. Horas laborables

Electrolux reconoce la necesidad de un equilibrio saludable entre el trabajo y el tiempo libre de los empleados. Al menos que las regulaciones nacionales requieran un número inferior del máximo de horas de trabajo y excepto bajo circunstancias extraordinarias del negocio, a los empleados no se les requerirá –en una base regular- que trabajen una semana de trabajo de más de 48 horas por semana o una semana total de trabajo de más de 60 horas (incluidas las horas extraordinarias). Con la excepción de circunstancias extraordinarias del negocio, todos los trabajadores tienen derecho a, al menos, un día libre en cada período de siete días.

5.2.7. Compensación

Salarios, incluyendo horas extraordinarias y beneficios, deben ser iguales o exceder el nivel requerido por la ley en vigor.

5.2.8. Libertad de asociación & derecho a la negociación colectiva

Todos los empleados son libres de ejercer sus derechos legales para formar, unirse o evitar formar parte de las organizaciones que representen sus intereses como empleados. Ningún empleado debe ser sujeto de intimidación o acoso en el ejercicio pacífico de estos derechos. El empleador debe también respetar los derechos de los empleados para negociar colectivamente.

5.2.9. Compromiso con el medioambiente

Los asuntos medioambientales son una de las preocupaciones principales de Electrolux. El Grupo aplica un acercamiento holístico con el fin de minimizar el impacto medioambiental desde la producción, uso del producto y cuando el producto llega al fin de su ciclo. Todas las unidades del Grupo Electrolux operarán conforme a la legislación medioambiental aplicable y los requerimientos específicos de Electrolux. Cada unidad debe tomar las acciones apropiadas para hacer frente a todos los impactos medioambientales relevantes,

incluyendo emisiones, residuos y consumo de energía. En cada unidad debe existir un sistema de gestión, dirigido a mejorar las normas medioambientales y de actuación.

5.2.10. Monitorización y conformidad

La Dirección es responsable de implementar e informar a los empleados de sus derechos, obligaciones y responsabilidades bajo este Código de Conducta. La Dirección es también responsable de disponer de la documentación adecuada para demostrar su conformidad y la de sus proveedores. Como condición para hacer negocios con el Grupo Electrolux, los proveedores deben autorizar a Electrolux y a sus agentes designados (incluyendo a terceras partes) la realización de auditorías, incluyendo entrevistas confidenciales a los empleados.

6. Referencias y orientación complementaria

6.1. Otras Políticas del Grupo

Electrolux Group Policies (Políticas del Grupo Electrolux) en E-gate (E-gate/Electrolux/Group information/Group-wide issues/Group policies).

Electrolux Group Code of Ethics (Código de Ética del Grupo Electrolux)

Electrolux Group Environmental Policy (Política Medioambiental del Grupo Electrolux)

6.2. Otra Documentación

Versiones en más idiomas están disponibles en www.electrolux.com/sustainability.

Para más información sobre la implementación del Código de Conducta ver: The Electrolux Workplace Standard (Normativas del Grupo Electrolux para el puesto de trabajo).

Firmas:

Responsable(s) de la Política

Aprobador(es) de la Política

Henrik Sundström
Vicepresidente
Group Sustainability Affairs
AB Electrolux

Jan Brockmann
Chief Technology Officer
AB Electrolux

Traducción al español del documento original 4-1-2012