

## 行为原则

### 基本的工作条件和环境

---

作为全球电信业的引领者，爱立信公司确信树立社会和道德榜样是非常重要的。我们关心全球每一位参与我们产品的生产、支持和服务的人员。

因此，爱立信的品牌永远是与尊重人权、可接受的工作条件、对环境友好的业务操作相联系的，这对于我们自己以及我们的分供方都是非常重要的。

爱立信已签署了联合国世界公约，为使我们的员工、供应商以及其他相关方了解我们的承诺，我们已将我们的行为准则文件化。作为一个国际公司，我们必需保证我们的行为准则得到尊重和遵守。

**背景** 我们认为，所有为我们的成功作出贡献的人们不应被剥夺他们的基本人权，不得以任何方式迫使他们因工作而遭受任何生理或心理上的痛苦。

**目的** 爱立信公司期望雇主尊重基本的人权，公平和尊重地对待它们的员工。为了更清楚地表明我们对本公司员工、我们的供应商和任何其他受影响当事方的立场，我们采用文件形式制订了一份行为守则。

**适用** 本守则适用于爱立信公司的所有部门以及爱立信的供应商。

---

## 1. 指令

### 1.1 告知的义务

这是一份公开的文件，目的使为我们的产品和服务作出贡献的所有人都了解此《行为守则》。供应商应负责确保他们的雇员和分包商了解和遵守本守则。爱立信公司愿意应要求解释本文件的内容和相关要求。

## 2. 法律要求

我们的所有供应商在从事一切活动时，都必须服从业务活动的所在国家和地区的法定要求。如果本文件说明的任何要求有异于任何国家或地区的法律，始终应以当地法律为准。如有此种情况，供应商必须立即通报爱立信公司。不过，还有一点非常重要的一点是：爱立信公司的要求不仅限于国家法律的要求。

## 3. 工人的权利

### 3.1 基本人权

凡直接或间接为爱立信公司工作的人员，都应享有他（或她）的基本人权。

爱立信公司不同意使用自由受限制的工人、强制劳工、囚犯或非法工人。如果以合同制雇用外国工人，绝不应要求他们为保持就业岗位而违背他们的意愿。雇主应支付所有的佣金和职业介绍费。

我们不同意对工人实行体罚、心理或生理上的纪律惩罚举措或骚扰。不允许由于怀孕而解

雇女工。我们建议所有工人都可自由、自愿地选择参加和平、合法的团体，而且有权进行集体谈判。

不应当以年龄、种族、性别、宗教、性倾向、婚姻或孕产状况、政治见解或族群背景等因素歧视工人。我们建议经验和资历相同的所有工人应同工同酬。

### 3.2 工资和工时

所有工人都应当了解他们受雇的基本条款和条件。

法律规定的最低工资应为最低工资而不是建议的工资水平。工资应当定期按时发放。正常的工作周不得超过法定的工时极限，而且所有的加班应获得适当的报酬。

应准许工人享受规定的年假、病假、产假和探亲假而不受任何影响。

## 4. 安全

### 4.1 建筑物和消防安全

爱立信公司要求始终把工人的安全放在第一位。建筑物的出口必须有清楚地标志，而且所有楼层都应具有安全通道。我们建议所有的安全门都朝外开。出口处不应被阻塞而且要标识醒目。应将安全设施、程序通知到所有员工。应在建筑物的每个楼层展示逃离路线，并应定期测试消防警报器。建议进行正规的逃离演练。

### 4.2 急救

每栋建筑都应配备急救设备，而且每个部门至少选派一人接受基本急救的培训。建议厂区内发生事故时，医生或护士接到通知后应能在短时间内赶到现场。厂区内因伤治疗的费用（非社会保障覆盖的部分）应由雇主负担。

## 5. 工作场所的条件

要以安全和正确的方法搬运化学品。所有的化学品都要有标记，贴标签的方法要正确无误。搬运化学品的员工要经过培训，而且工人必须得到适当的身体保护，这对所有员工都是至关重要的。

工作环境的温度和噪声程度不应超过容许的限度。通风应当充分。照明采光应满足所从事工作的需要。

工作场所应配备足够数量的清洁卫生设施，男女最好分开。工人应可自由出入这些卫生设施而不受不合理的限制。

## 6. 住房条件

在提供工作人员住房设施的情况下，我们要求把工人的安全作为第一要务。上文所建议的安全和工作场所条件应适用于这些住房设施。应向所有工人提供个人独用的床铺，而且每名工人的居住空间必须达到最低的法定要求。

宿舍、厕所和洗澡间应当男女分开。不应限制工人下班时间离开宿舍的权利。火警报警器、灭火器、畅通无阻的安全通道和逃离演练在宿舍区具有特别重要的意义。

## 7. 环境问题

环境问题正日益引起全球范围的关注，而且爱立信公司期望它的供应商遵守可适用的环境法律和法规并达到爱立信公司的环境要求。

## 8. 童工

### 8.1 儿童的定义

本文所述的儿童指不满 15 周岁的人，或按照《劳工组织第 138 号最低年龄公约》第 2.4 条阐明的发展中国家的例外规定为未满 14 周岁的人。

### 8.2 童工法

爱立信的童工法以《联合国儿童权利公约》第 32.1 条规定为基础。

我们“承认儿童有权得到保护而不受剥削，不从事危险的、有碍儿童教育或不利于儿童健康、生理、心理、精神、道德或社会发展的任何工作。”

### 8.3 本公司童工法的执行

爱立信公司不接受童工。我们承认童工现象的存在，并认识到要消灭这种现象，仅仅靠制定规则或进行检查是不够的，而是要靠积极致力于改善儿童的社会状况。因此，我们要努力改善受到我们童工禁令影响的任何儿童的状况。爱立信公司将要求雇主从儿童最大的总体利益出发行事。一个令人满意的解决方案是对改善儿童个人的总体状况有益的。雇主应当负担这种做法的费用。

### 8.4 本公司童工法的强制执行

对于坚持不遵守我公司童工法的任何当事方，爱立信将中止与它的合作。

### 8.5 实习方案

对于有些国家 12 至 15 岁儿童的实习方案，如果它们的法律允许，爱立信公司予以接受，但须以某些条件为限：从事轻度劳动和求学合在一起的总时数每天决不能超过 7 小时。雇主必须能够证明工作不干扰儿童的教育，实习时间限于每天数小时，工作强度要小而且明显旨在培训，同时儿童必须得到适当的补偿。对不符合这些条件的实习方案我们将不予接受。

## 8.6 特殊建议

爱立信公司承认，按照《联合国儿童权利公约》第 1 条的规定，一个人直至年满 18 岁以前都是儿童。因此，我们建议 15 至 18 年龄组的儿童也应得到相应的待遇，即限制每天的总工时和执行合适的加班规则。不允许这一年龄组的儿童从事危险的工作。

## 9. 监测和强制执行

### 9.1 信任和合作的原则

爱立信公司期望它的所有员工、供应商及其分包商遵守本《行为守则》并积极努力达到它的标准。我们愿意与本公司的供应商合作以达成适当的解决方案。我们还愿意将文化差异和其他相关的因素考虑进去，但是对于本文件说明的基本要求我们将不会妥协。

### 9.2 监测

所有供应商必须将每笔定货的生产地点随时通报爱立信公司。爱立信保留这样的权利，即对人们直接或间接为爱立信工作的场所进行不加宣布的视察。我们还保留责成某个独立当事方进行检查的权利。

---

有关行为准则请联系我们

更多信息:

[www.ericsson.com/sustainability](http://www.ericsson.com/sustainability)

E-mail:codeofconduct@era.ericsson.se