

# CÓDIGO DE CONDUTA



# INTRODUÇÃO

As questões sobre cadeias de fornecimento na área de responsabilidade social corporativa têm adquirido uma importância mundial, além de cumprirem um papel de crescente importância na competitividade, rentabilidade e, por fim, no valor dos acionistas da empresa.

A fim de assegurar a governança corporativa responsável nas áreas de direitos humanos básicos, padrões trabalhistas, gestão do meio ambiente e anticorrupção no local de trabalho, estabeleceu-se o CÓDIGO DE CONDUTA em maio de 2002.

A Ericsson baseia seu CÓDIGO DE CONDUTA no Pacto Mundial das Nações Unidas (United Nations Global Compact), uma iniciativa internacional apoiada por corporações ao redor do mundo para garantir uma responsabilidade final nas áreas descritas acima.

MAIS INFORMAÇÕES:

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



## CÓDIGO DE CONDUTA – FINALIDADE

Com o propósito de proteger os Direitos Humanos, promover condições empregatícias satisfatórias, condições de trabalho seguras, gerenciamento responsável de questões ambientais e padrões éticos elevados, o CÓDIGO DE CONDUTA deve ser aplicado na produção, fornecimento e assistência aos produtos e serviços Ericsson em todo o mundo.

Além de satisfazer todos os padrões, regulamentações e normas relevantes em todos os países nos quais atua, todas as Unidades, companhias e funcionários Ericsson devem observar o CÓDIGO DE CONDUTA, mesmo que ele estipule padrões mais elevados do que os exigidos pelas leis e regulamentações nacionais.

A Ericsson exige que os fornecedores e seus subcontratados observem o CÓDIGO DE CONDUTA ou padrões similares e verifiquem o seu cumprimento, através do fornecimento de informações e permissão de acesso a suas premissas. A Ericsson está comprometida em fazer com que seus fornecedores garantam um aprimoramento contínuo e mensurável ao longo do tempo.

A Ericsson apóia a iniciativa do Pacto Mundial das Nações Unidas. A fim de fazer com que esse compromisso seja claro para funcionários, fornecedores, clientes e outros stakeholders, o CÓDIGO DE CONDUTA baseia-se nos dez princípios do Pacto Mundial, os quais devem estar disponíveis em local público.

# CÓDIGO DE CONDUITA\*

## DIREITOS HUMANOS

Apoiamos e respeitamos a proteção dos internacionalmente proclamados direitos humanos. Garantimos que não somos complacentes com abusos aos direitos humanos.

## DIREITOS TRABALHISTAS

### Liberdade de associação

Na medida do permitido por qualquer lei relevante, todos os funcionários têm a liberdade de participar ou não de qualquer sindicato trabalhista ou qualquer outra organização representativa externa similar e de tomar parte em qualquer acordo coletivo.

### Trabalho forçado

Não é aplicado qualquer tipo de trabalho forçado, obrigatório ou compulsório, e os empregados são livres para deixar o emprego sob qualquer aviso razoável previsto por legislações nacionais ou contrato. Não é exigido que os funcionários façam depósitos em dinheiro ou deixem seus documentos de identificação com o empregador.

### Condições empregatícias

Os funcionários entendem suas condições empregatícias. O pagamento e os termos são justos e razoáveis, e obedecem ao mínimo exigido pelas leis nacionais ou padrões industriais, aquele que for mais elevado. As horas de trabalhos estão de acordo com as leis nacionais e não são excessivas.

### Trabalho infantil

Nenhuma pessoa é empregada estando abaixo da idade mínima legal empregatícia. A idade mínima é aquela em que se completa o ensino básico obrigatório, ou não menos do que 15 anos de idade (ou não menos do que 14 anos de idade, em países onde as instituições de ensino são desenvolvidas de maneira precária), conforme estabelecido no Artigo 2.4 na Convenção nº 138 sobre Idade Mínima da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

As crianças não são empregadas em nenhum trabalho de risco ou trabalho que seja incompatível com o desenvolvimento pessoal da criança. Por criança entende-se uma pessoa com menos de 18 anos de idade, conforme definido no Artigo 1 da Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos da Criança. O desenvolvimento pessoal inclui a saúde da criança, ou o desenvolvimento físico, mental, espiritual moral ou social, como descrito no Artigo 32 da Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos da Criança.

Quando uma criança é empregada, seus interesses principais devem ser colocados como prioridade. Desenvolvemos, apoiamos e contribuimos com políticas e programas de assistência à criança que realiza trabalho infantil.

### Fim da discriminação

Os funcionários são tratados com respeito e dignidade. Punições corporais, abusos verbais ou físicos, ou qualquer outro tipo de abordagem ilegal e quaisquer ameaças ou outras formas de intimidação são proibidos.

Toda forma de discriminação com base em parcialidade ou preconceito é proibida, tal como discriminação com base na raça, cor, sexo, orientação sexual, estado civil, gravidez, situação de paternidade, religião, opinião política, nacionalidade, herança étnica, origem social, situação social, regionalismos, limitações físicas, idade, associação a sindicatos trabalhistas ou qualquer outra característica protegida por leis locais, conforme seja aplicável.

Os empregados com as mesmas qualificações, experiência e desempenho recebem pagamento igual por um trabalho igual no que diz respeito aos seus parâmetros de comparação relevante.

### Condições de trabalho

O funcionário recebe um ambiente de trabalho seguro e saudável e, se aplicável, instalações residenciais, de acordo com os padrões internacionais e as leis nacionais.

Os funcionários recebem informações apropriadas sobre saúde e segurança e treinamento apropriado. A segurança inclui, por exemplo, saídas de emergência e rotas de fuga de fácil identificação e desobstruídas em cada andar, alarme de aviso de incêndio regularmente testado e treinamentos de abandono de área, equipamentos de primeiros socorros, manuseio, marcação e etiquetagem corretos de processos químicos, de maquinário e de trabalho.

A área de trabalho e as instalações residenciais, quando aplicável, têm níveis toleráveis de temperatura e ruídos, ventilação adequada, iluminação suficiente, instalações higiênicas (banheiros) limpas, água potável e, quando possível, instalações higienizadas para o estoque de alimentos.

### MEIO AMBIENTE

Recursos não-renováveis são utilizados cuidadosamente e com responsabilidade. São promovidas práticas operacionais, associadas às nossas atividades, que reduzem o impacto ambiental. Apoiamos o desenvolvimento inovador de produtos e serviços que ofereçam benefícios ambientais e sociais.

### ANTICORRUPÇÃO

Não são toleradas quaisquer formas de extorsão e suborno, incluindo ofertas impróprias de pagamento.

\* O CÓDIGO DE CONDUITA Ericsson tem como base os dez princípios do Pacto Mundial das Nações Unidas advindos da: Declaração Universal dos Direitos Humanos (Universal Declaration of Human Rights), Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, Declaração Sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento do Rio e Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

# CÓDIGO DE CONDUTA

## – SUPLEMENTO PARA OS FORNECEDORES



O CÓDIGO DE CONDUTA Ericsson aplica-se a todas as operações da Ericsson e a qualquer parte que contribua com os produtos, serviços e outras atividades de negócios Ericsson ("Fornecedores").

### CONFORMIDADE

A Ericsson exige que os Fornecedores e seus subcontratados estejam de acordo com o CÓDIGO DE CONDUTA, o que pode exigir padrões mais elevados do que os exigidos pelas leis nacionais.

A pedido, um fornecedor deve, por meio de fornecimento de informações e/ou permissão à Ericsson e seus representantes de acesso às suas dependências, comprovar que o mesmo e seus subcontratados satisfaçam o CÓDIGO DE CONDUTA da Ericsson.

### OBRIGAÇÃO DE INFORMAR

Os Fornecedores têm a responsabilidade de informar o CÓDIGO DE CONDUTA aos funcionários e subcontratados, e de segui-lo.