ERICSSON

ኤሪክሰን ስነ ምግባር ደንብ

ዓላማ

ይህ የስነ ምግባር ደንብ የተዘጋጀው የሰብአዊ መብት ጥበቃ ለማድረግ፣ ፊትሐዊ የስራ ቅጥር እንዲኖር ለማድረግ፣ ምቹ የስራ ሁኔታ እንዲፈጠር ለማድረግ፣ አከባቢን ለመጠበቅና ከፍተኛ የስነ ምግባር ስታንዳርድ እንዲኖር ነው፡፡

ኤሪክሰን የሚሸጥባቸው አገራት ውስጥ ባሉት ተጨባጭ ሕጎች፣ ደንቦች የኤርክሰን መሸጫዎች፣ ኩባንያዎች፣ ሰራተኞች በለው ደንብ መመሪያ ስታንደርድ መገዛት አለባቸው፡፡

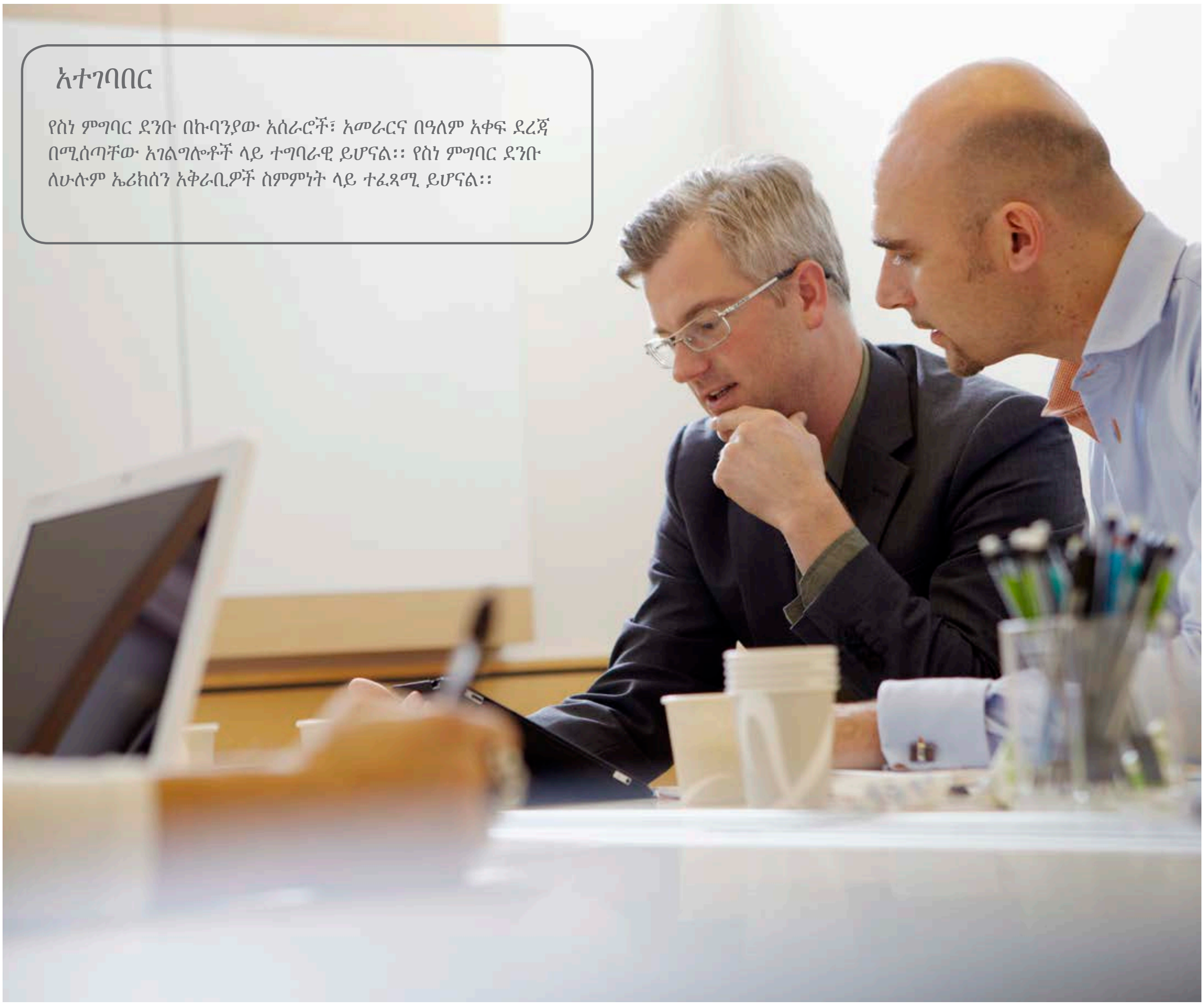
ኤሪክሰን አቅራቢዎችና ኮንትራክተሮች በኤሪክሰን ደንቦችና መመሪያዎች መመራት ይጠበቅባቸዋል፡፡ ኤሪክሰን በየጊዜው እየተሻሻለ ለመሄድ ከአቅራቢዎቹ ጋር በቁርጠኝነት ይሰራል፡፡

ኤሪክሰን የመንግስታቱ ድርጅት ግሎባል ኮምፓክት ኢኒሼቲቭ ፈራሚ ነው፡፡ ይህንን ቁርጠኝነት ለሰራተኞች፣ አቅራቢዎች፣ ደንበኞች እና ለሌሎች ለሚመለከታቸዉ ሁሉ ግልጽ እንዲሆን፣ የስነ ምግባሩ ደንብ በአለም አቀፍ ኮምፓክት አስር መርሆች ላይ የተመረኮዘ ሆኖ ለብዘሃኑም ተደራሽ መሆን አለበት፡፡ በሚንሰራቸው ስራዎች ውስጥ የመንግስታ ድርጅት መርሆችና የሰብአዊ መብት ሁኔታዎች መከበራቸው ለመረጋገጥ እንሰራለን፡፡

በተያያዘ ማህበረሰብ ዉስጥ ያሉ የአንዳንድ ሰብዓዊ መብቶች ልዩ ተግዳሮችን እናዉቃቸዋለን፣ ለምሳሌም ሃሳብን በነጻነት የመግለጽ መብት እና የግለኝነት መብት፣ ከቴክኖሎጂ ያላግባብ መጠቀም ጋር ሊነሱ ከሚችሉ

ኤሪክሰን ለሚሰጠዉ አገልግሎት እና ምርቶች ግለኝነት እና ደህንነት ዋነኞቹ ግባቶች ናቸዉ፣ እና ምርቶቻችን እና አገልግሎታችን የሰብዓዊ መብቶች ጉዳዮች ከሆኑት የግለኝነት እና ሃሳብን በነጻነት የመግለጽ መብት ጋር አያይዘን በሁሉም በምርት እና አገልግሎት ላይ መከበራቸዉን እናረጋግጣለን፡፡

መረጃ እና ኮሚኒኬሽን ቴክኖሎጂ የበለጠ ግልጽነት እና እንደ ጤና የመሆን መብት፣ ትምህርት፣ የመሰብሰብ መብት እና ሃሳብን በነጻነት የመግለጽ ያሉ ብዙ መሰረታዊ ሰብዓዊ መብቶች እንዲሰፍኑ እነደሚያበረታታ አጠብቀን እናምናለን፡፡



አተገባበር

የስነ ምግባር ደንቡ በኩባንያው አሰራሮች፣ አመራርና በዓለም አቀፍ ደረጃ በሚሰጣቸው አገልግሎቶች ላይ ተግባራዊ ይሆናል፡፡ የስነ ምግባር ደንቡ ለሁሉም ኤሪክሰን አቅራቢዎች ስምምነት ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

የስነ ምግባር ደንብ[1]

ሰብዓዊ መብት

ዓለም አቀፍ የሰብአዊ መብት ሕግን ጨምሮ በዓለም አቀድ ደረጃ ያሉ የሰብአዊ መብቶች ጥበቃ እናደርጋለን [2] በዓለም አቀፍ የሰራኛ ድርጅት ላይ የተቀመጡ መርሆችና መብቶች ተገዢ ይሆናል:: ማንኛውም በሰብአዊ መብቶች ላይ ጉዳት ከሚያደርሱ ጉዳዮች ራሳችን አርቀን እንሰራለን::

በማንኛዉም ሁነታዎች፣ የሚጋጩ ጥያቄዎች በተጋረጡበት ሁኔታ እነኳን ቢሆን በአለም የታወቁ የሰብዓዊ መብቶች መርሆችን ለማክበር መንገዶችን እንፈልጋለን::

በሚንሰራቸው ስራዎች ውስጥ የመንግስታ ድርጅት መርሆችና የሰብአዊ መብት ሁኔታዎች መከበራቸው ለመረጋገጥ እንሰራለን::

የሰራተኛ ጉልበት ስታንዳርድ

የመደራጀት መብት –ሁሉም ሰራተኞች ከንግድ ማህበራት ውጪ በምንም ጉዳዮች ላይ ለመደራጀት ሙሉ መብት አለባቸው። ከሰራተኛ ጋር የሚደረግ መረጃ እና ማማከር ደንቡን በጠበቀ ስምምነት ወይም፣ ይህ በሌለበት፣ ሌላ መንግዶችን መጠቀም ይቻላል::

የጉልበት ብዝበዛ የተከለከለ ነው – እንደ ሕገ ወጥ የሰዎች ዝውውር በግዳጅ ማሰረት ወይም የጉለበት ብዝበዛ ያሉ ዘመናዊ ባሪነት የተከለከሉ ናቸው:: በሕግ ወይም ኮንትራት ላይ በተቀመጠው መሰረት ሰራተኞች በደንቡ ምክንያት ካሳወቁ በኋላ ስራቸውን ለመልቀቅ ነፃነት አላቸው:: ሰራተኞች የገንዘብ ተቀማጭ ወይም መታወቂያ ከአሰሪዉ ዘንድ እንዲያስቀምጡ አይጠበቅባቸዉም::

ፊትሐዊ የስራ ሁኔታዎች – ሰራተኞች ስለ ቅጥራቸው ሁኔታ መረዳት መቻል አለባቸው:: ሁሉም ሰራተኞች ስረ ቅጥራቸው ሁኔታ በተመለከተ በሚረዱት ቋንቋ በጽሑፍ የማግኘት መብት አላቸው::

ከፍያ እና ስምምነቶች ተመጣጣኝ አና ተገቢ ሊሆኑ ፤ እና ዝቅተኛ ከሆነ የሚመለከተዉ ህጎች እና የኢንደስትሪ ደረጃዎች፣ ከሚበልጠዉ ጋር ተስማሚ መሆን አለበት::

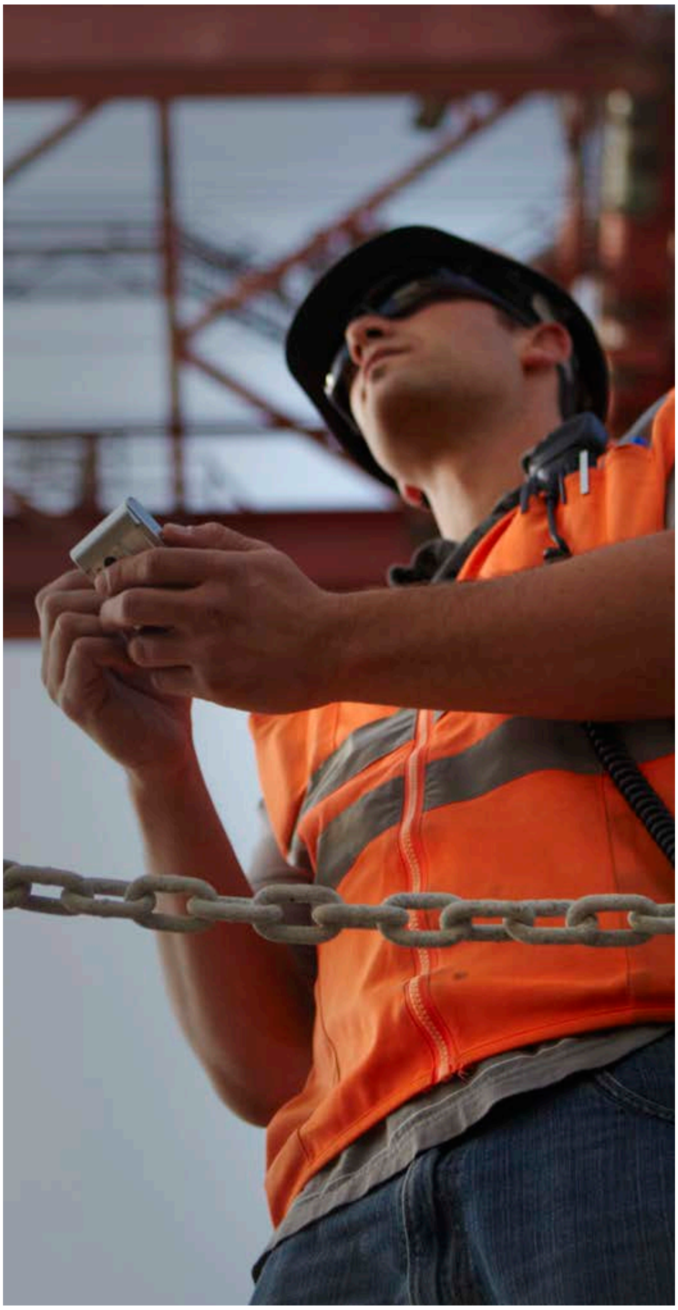
የስራ ሰዓት ከተገቢዉ ህጎች ጋር ተስማሚ መሆን አለባቸዉ:: መደበኛዉ የስራ ሳምንት ከ48 ሰዓታት የሚበልጥ መሆን የለበትም::

ለተወሰነ ጊዜ የህብረት ስምምነቱ ካልፈቀደ፣ እና /ወይም፣ በህግ፣ ባልተለመደ ሁኔታ ካልተፈቀደ ከመደበኛዉ የስራ ሰዓት ዉጪ የሚሰራዉ በፈቃደኝነት ሲሆን ይገባል:: ከነዚህ ሁኔታዎች ዉጪ ፤ የሰራ ሳምንት ከ60 ሰዓት መብለጥ የለበትም:: ልዩ ሁኔታዎች የአጭር ጊዜ የቢዝነስ ፍለጎትና ተፈጥሮ አደጋዎችን ጨምሮ

ከስራ ሊቀሩ የሚችሉበት ልዩ ሁኔታ - ሰራተኞች በሳምንት ውስጥ ቢያንስ አንድ የእረፍት ቀን ሊኖራቸው ይገባል:: አንድ ቀን በትንሹ እንደ ተከታታይ ሃያ-አራት ሰዓት ሊተረጎም ይችላል::

የዲስፕሊን ጉደለት ጋር ተያይዞ የሚደረግ የደሞዝ ቅነሳ አይፈቀድም::

ማንኛውም ያልተገባ ቅጣት፣ በሰውነት ላይ የሚደርስ ወይም በስድብ መልክ የሚደርስ ወይም ማታለል ወይም ሕገ ወጭጥ ጥቃት ማድረስ የተከለከለ ነው::



[1] የኤሪክሰን የስነ ስርዓት ደንብ መሰረት የሚያደርገው የመንግስታቱ ድርጅት የሰብአዊ መብት መርሆች፣ ከዓለም አቀፍ የሰብአዊ መብት መግለጫ፣ መሰራታዊ የዓለም አቀፍ የሰራተኛ ድርጅት የሰራተኞች መብት፣ ከሪዮ መግለጫ የተወሰዱ የመንግስታቱ ድርጅት 10 መርሆች ናቸው:: https://www.unglobalcompact.org/

[2] ዓለም አቀፍ የሰብአዊ መብቶች ሕግ የሚያካትተው ዓለም አቀፍ የሰብአዊ መብት መግለጫ፣ ዓለም አቀፍ የሲቪልና የፖለቲካ ኮቨነንት እና ዓለም አቀፍ የኢኮኖሚ፣ ማህበራዊና ባህላዊ መብቶችን ነው::

የሕፃናት የጉልበት ብዝበዛን ማስወገድ[3] – ማንም ሰው እድሜው ሕጋዊ የስራ እድሜ ሳይሞላ መቀጠር የለበትም፡፡ ዝቅተኛ እድሜ የአስፈላጊ ትምህርት ቤት የሚጨረስበት እድሜ ፣ ወይም የትምህርት ተቀዋማት በበቂ ሁኔታ ባላደጉበት ከ15 አመት ያላነሰ ወይም ከ14 አመት ያላነሰ ነዉ፡፡

ከህጻኑ ግለሰባዊ እድገት ጋር ተቃራኒ ለሆነ ፣ ወይም ለማንኛዉም አደገኛ ስራ መቀጠር የለባቸዉም፡፡ ህጻን ማለት ማንኛዉም ከ18 አመት በታች ያለ ግለሰብ ነዉ፡፡ የሕፃናት እድገት የሕፃናትን የአካል፣ የአእምሮ፣ መንፈሳዊኸ ሞራልና ማህበራዊ እድገትን ያካትታል፡፡

መገለልን ማስወገድ – ሁሉም ሰራተኞች የሰብአዊ ክብራቸውን በጠበቀ መልኩ ሊያዙ ይገባል፡፡

ዘር፣ መልክ፣ ፆታ፣ የገብቻ ሁኔታ፣ እርግዝና፣ የቤተሰብ ሁኔታ፣ ሃይማኖት፣ የፖለቲካ አመለካከት፣ ዜግነት፣ ብሔር፣ ሌሎች ምክንያቶችን መረሰት በማድረግ ምንም ዓይነት ልዩነት መገለል፣ ወይም ለአንድ ወገን መወገን የተከለከለ ነው፡፡

ተመሳሳይ የትምህርት፣ የስራ ልምድ እና ብቃት ያለቸዉ ሰራተኞች ከተመሳሳይ ስራ በተመሳሳይ የስራ ሁኔታ ከሚሰሩት ጋር እኩል የሆነ ክፍያ ይከፈላቸዋል፡፡

ፊትሐዊ፣ ለደህንነትና ለጤና ጥሩ የሆነ የስራ ሁኔታ ያሰፈልጋል – The health and safety of our employees shall be prioritized. በዓለም አቀፍ ሕጎችና ብሔራዊ ሕጎች መሰረት ጤናማና ደህንነቱ የተጠበቀ አከባቢ፣ አስፈላጊ ሆኖ ከተገኘ የቤት አቅርቦት ለሰራተኞች ሊመቻች ይገባል፡፡

ሊያጋጥማቸው የሚችለውን አደጋ፣ የስራ ሕንፃ ደህንነት ማሽኖችንና ኬሚካሎችና ሌሎች ጤንነትና ደህነት ላይ ያተኮሩ ጉዳዮችን በተመለከተ ሰራተኞች አስፈላጎ መረጃና ስልጠና የማግኘት መብት አላቸው፡፡

የደህንነት ሕጎቻችን ለሁሉም ሰራተኞች የሚሰሩ ሲሆን፣ እነሱም ከባድ አደጋዎችን እንዳይደርሱ ለማደረግ ያለንን ራዕይ እንዲናሳከ ይረዱናል፡፡

የሰራተኞቻችን የስራና የግል ሕይወት ሚዛን እንዲጠበቅ ድጋፍ እናደርጋለን፡፡

የጥሬ እቃዎችን ለመግኘት መጣር - እንደ ታንታለም፣ ታንግስተንና ወርቅ ለማገኘት በትጋት ሊሰራ ይገባል፡፡ የድርጅቱ ትጋት የኢኮኖሚ ትብብር ልማት ድርጅት የትጋት መመሪያ [4] ወይም ተመሳሳይ ሕጎች ጋር የተጣጣመ መሆን አለበት፡፡

[3] የዓለም አቀፍ የሰራተኛ ድርጅት ኪንቬንሽን ቁጥር 138 በዝቅትኛ አስፈላጊ እድሜ ላይ የመንግስታቱ ድርጅት የሕፃናት መብት ኮንቬንሽን

[4] የኢኮኖሚ ልማት ትብብር ድርጅት መመሪያ መሰረት ግጭት ካለባቸውና ከፍተኛ ለአደጋ ተጋላጪነት ካላቸው አከባቢዎች ማዕድን ለማቅረብ ብትጋት ይሰራል፡፡

አካባቢ

ለብዙ ጊዜ የሚያገለግሉ ምርቶችን በማምረትና አገልግሎት በመስጠት
ለዘላቂ የማህበረሰብ ልማት የበኩላችንን አስተዋጽኦ እናደርጋለን፡፡

በየጊዜው የምርቶቻችንን አከባቢ ላይ ችግር እንደያስከትሉ ማድረግ
ጥራት እያሻሻለን እንሄዳለን፡፡ ለአካባባዊ ተግዳሮቶች የምንጠነቀቅ ሲሆን
አሉታዊ የሆኑ እንቅስቃሴዎቻችንን ለመቀነስ በቀጣይነት እንሰራለን፡፡

አሰራራችን ዘላቂነት እንዲኖረው ለማድረግ፣ በሚናመርታቸው እቃ
ዎችና አገልግሎቶችን በተመለከተ ዓላማውንና ሌሎች ጉዳዮ
ችን ለመከለስ አስፈላጊ ዘዴዎችን እንጠቀማለን፡፡

ጸረ ሙስና

ዜሮ ትዕግስት - ኤሪክሰን ለሙስና፣ ሕገ ወጥ የገንዘብ ዝውውርና ማጭበርበር
ዜሮ ትዕግስት አለው፡፡ ይህ እንደዚያ ከሆነ የሚከተሉት ተግባራዊ ይሆናሉ፡፡

ጉቦዎችና ሙስናዎች - ማንም ኤሪክሰን የሚወከል ሰው በቀጥታም ሆነ በተ
ዘዋዋሪ ከማንኛውም ሰራተኛ ወይም ተወካይ ወይም ሶስተኛ ወገን ጉቦ መቀ
በልም ሆነ መስጠት ሕገ ወጥና ስነ ምግባር የጎደለው ተግባር ነው፡፡

ሥጦታዎችና መዝናኛዎች - ከንግድ አጋሮች ወይም ሌላ ሦሥተኛ ወገኖች ሥጦታ
አንሠጥምም አንቀበልምም። ጥቅሞች፣ ክፍያዎች፣ መዝናናትን ወይም ሕግ መጣሥን
የሚያቋቁም ወይም የጥቅም ግጭትን የሚያመላክት: ታማኝነትን የሚከፋፍል
ወይንም የንግድ ዉሣኔ ላይ ተፅዕኖ ለማሳደር ያልተገባ ሙከራ ተብሎ የሚወሰድን፣
ወይም በሌላ መንገድ የተቀባዩን ትግበራና የሥራ ግዴታዎች ተፅዕኖ የሚያደርግ

አንዳንድ ስጦታዎች ወይ ጥቅማ ጥቅሞች እንዲሠጡም ሆነ እንዲቀ
በሉ ፈፅሞ አይፈቀድም። ገንዘብ: ብድር: የሥጦታ ካርኒዎች (ቮሸሮች)
: ኪክባክስ: ለግላዊ አላማ መሥራት: ኢ-ሥነምግባራዊ ጥቅሞች: ቫኬ
ሽኖች: ወይ ተመሣሣይ ለግለሠቦች የሚደርሡ ጥቅሞች።

የህዝብ ኃላፊዎች - ከመንግስት አካላት፣ ሰራተኞች ወየም ተወካዮቻቸው
ጋር በሚናደርገው ግንኙነቶች ጠበቅ ያሉ ሕጎች ተግባራዊ ይሆናሉ፡፡ በመሠ
ረቱ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪም ለሕዝብ አገልግሎት ሠጪ፤ ማንኛውም ዋጋ
የሚያወጣ ነገርን ቃል መግባት: ማቅረብ: ወይም መሠጠት የለበትም።

ክፍያን ማቀላጠፍ - የተለመዱ የመንግስት አሰራሮችን ለማቀላጠፍ ለምሳሌ ቪዛን
ለማሰጣት፣ ፍቃድ ለማሰጣት ይፋዊ ያልሆኑ ክፍያዎችን ኤርክሰን አይቀበልም፡፡

ማጭበርበር - ኤሪክሰን ምንም ዓይነት የማጭበርበር ድርጊቶችን አይቀበልም፡፡

ሕገ ወጥ የገንዘብ ዝውውር - ኤሪክሰን አሸባሪዎችን በገንዘብ መደገፍ፣ሕገ ወጥ
የገንዘብ ዝውውርና ሌሎች የወንጀል ድርጊቶችን ለመግታት የመንግስታቱ ድርጅት
የሚያደርገውን ጥረት ይደግፋል፡፡ ስለዚህ ሰራተኞች በጉዳዮቹ ላይ ግንዛቤ ስላ
ላቸው ከጉዳዮቹ ጋር ተያያዥነት ላላቸው ህጎች ተገዢ መሆን አለባቸው፡፡

የኤርክሰን የስነ ምግባር ደንብ አቅራቢ የሚያሟላቸው ነገሮች

የሙያ ስነምግባር ደንቡ በሁሉም የኤሪክሠን ኦፐሬሽኖች እና በማንኛውም በኤሪክሰን ምርቶች: አገልግሎቶችና የንግድ እንቅሥቃሤዎች (አቅራቢ) አስተዋፅዖ የሚያበረክት ወገን ላይ ተፈፃሚ ነው።

ሕጋዊነት

2) ኤሪክሠን አቅራቢውና ሠብኮንትራክተሮቹ የሙያ ሥነምግባር ደንቡን ወይም እኩሌታው የሚሆን ደረጃዎችን እኒህም ከተፈፃሚው ህጎች በላጭ ደረጃዎች የሚጠይቁ ሊሆኑ ይችላሉ፤ እንዲተገብሩ ይጠይቃል።

በተጠየቀ ጊዜ ፣ አቅራቢዉ፣ መረጃ በማቅረብ እና/ወይም ወደ ኤሪክሰን ወይም ተወካይ ይዞታዎች ለማሰገባት በመፍቀድ፣ አቅራቢዉ እና ተቋራጮቹ ከስነምግባር ደንቡ ጋር መስማማታቸዉን በማረጋገጥ ፣ኤሪክሰንን ተመጣጣኝ እርካታ እንዲያገኝ ማድረግ አለበት፡፡

በሁሉም አቅራቢዎች ላይ ከሚፀኑ የኤሪክሠን የሥራ: አካባቢ: ሠብአዊ መብቶች እና የፀረሙስና ቅድመሁኔታዎች አኳያ: በአቅርቦት ሠንሠለቱ ላይ የሪሥፖንሢብል ሦርሢንግ ፕሮግራም ከፍተኛ ደረጃ ያረጋግጣል። የአቅራቢን ሪሥክ ትንተና፣ ወጥ የአቅራቢ ኦዲቶች፣ ግምገማዎች፣ የትግበራ መመዘኛ: እንዲሁም ሌሎች የኤሪክሠን የሙያ ስነምግባር ደንቦች እና የንግድ አሠራር ሥነምግባር ማክበርን የሚያረጋግጡ እንቅስቃሴዎችንም በመተግበር፤ ውጤታማ የአካባቢና ማህበራዊ ተፅዕኖ አሥተዳደርን ለማረጋገጥ ፕሮግራሙ ሪሥክ መሠረት ያደረገ አቀራረብ ይጠቀማል።

የማሳወቅ ግዴታ

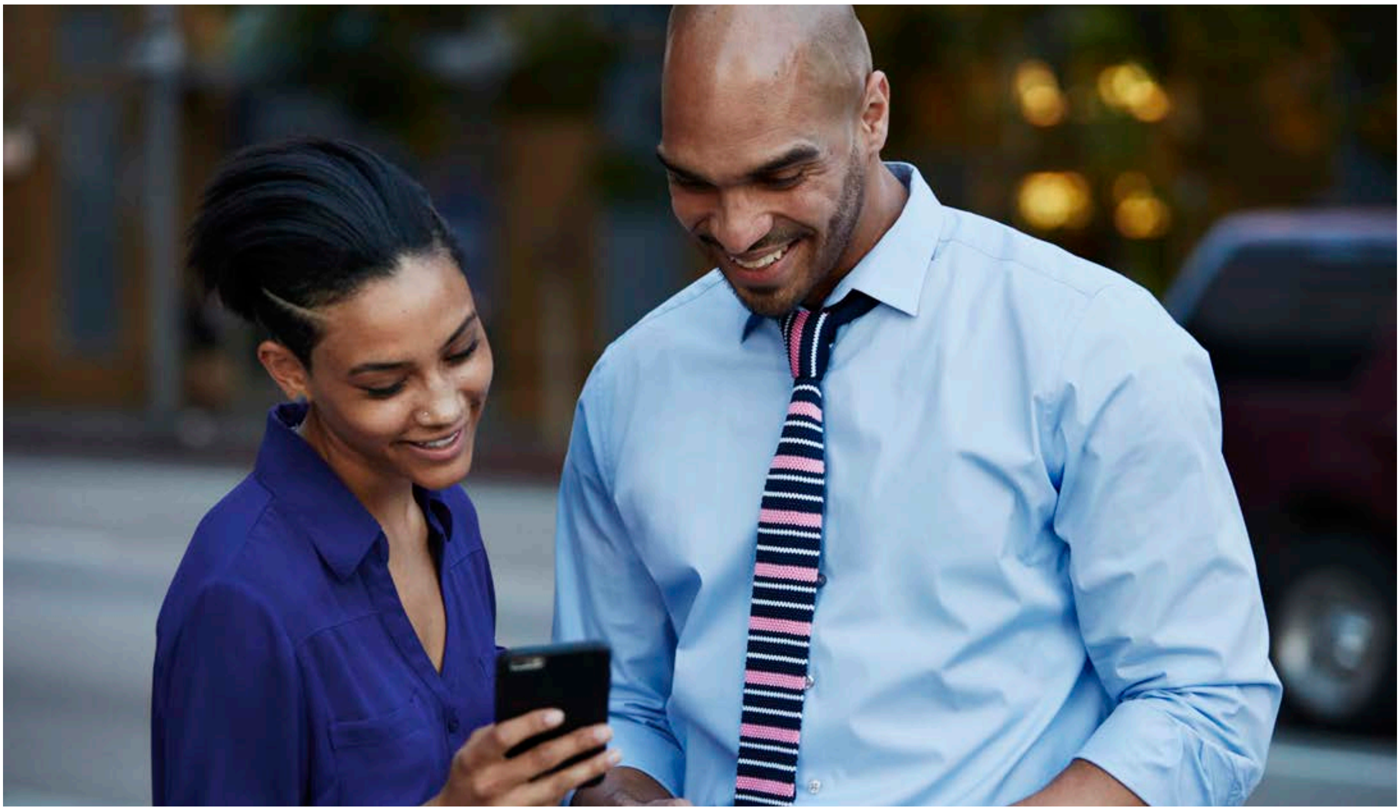
ሠራተኞችና ሠብኮንትራክተሮች ሥለ ሙያ ስነምግባር ደንቡ መገንዘባቸውንና ማክበራቸውን ማረጋገጥ የአቅራቢው ግዴታ ነው።

አቅራቢዉ በራሳቸዉ እንቅስቃሴ የስነ ምግባር ደንብ ጥሰት ካገኙ ኤሪክሰንን ሊያሳዉቅ ይገባል፡፡

የስነ ስርዓት ደንቡ እንደ አስፈላጊነቱ ከአቅራቢዎች ጋር የተገናኙ ጤና ነክ ጉዳዮች፣ የስራ ደህነነትና አከባቢ ጉዳዮችን ሊያካትቱ ይችላሉ፡፡

እነዚሕ ቅድመሁኔታዎች አብረውት ባሉት ሠነዶች ተዘርዝረዋል። "የኤሪክሠን ጠቅላላ አቅራቢ የሥራ ቦታ ጤንነት እና ደህንነት ቅድመሁኔታዎች"፤ "የኤሪክሠን ልዩ አቅራቢ የሥራ ቦታ ጤንነትና ደህንነት ቅድመሁኔታዎች"፤ "የኤሪክሠን አቅራቢ አካባቢያዊ ቅድመሁኔታዎች"፤ "የኤሪክሠን የታገዱና የተገደቡ ንጥረነገሮች ዝርዝሮች"፤ እንዲሁም ከነዚህ ሠነዶች ጋር የተጣቀሱ የአሠራር ትዕዛዞች።

ሁሉም ሰነዶች ይገኛሉ በ www.ericsson.com/responsible-sourcing



ስነ ስርዓት ላይ ያተኮሩ ጉዳዮችን ሪፖርት ማድረግ

ተቆጣጣሪዎች፣ አቅራቢዎች: ደንበኞች: እና ከኤሪክሠን ጋር የሚገናኙ ሌሎች አጋሮች የሕጎችን ወይ የሥነሥርዓት ደንቦችን ጥሠት ጥርጣሬያቸውን ለአካባቢው የኦፐሬሽን ማናጀር ወይም በአካባቢው በተቋቋመው ሥነስርዓት መሠረት ሪፖርት ማድረግ ይችላሉ።

ከላይ የተገለፁት ሪፖርት ማድረጊያ መንገዶች የማይገኙ ወይ ተገቢ ያልሆኑ ከሆነ እንዲሁም ተፈፀመ የተባለዉ ጥሠት፤

ሀ. በህብረት ወይንም በቦታው አሥተዳደር ከተፈፀመ እና ፤

ለ. ከሙሥና፣ አጠያያቂ ሒሣብ አያያዝ፣ ወይንም በሒሣብ አያያዝ ወይንም የኦዲት ጉዳዮች ላይ ያሉ የዉስጥ ቁጥጥር ጉድለቶች፤ ወይንም የኤሪክሠንን ሁነኛ ጥቅም፣ ወይ ግላዊ ጤንነትና ደህንነትን በፅኑ ከሚጎዳ ጋር ሢገናኝ፤ ጥሠቱ በግሩፑ የውጭ ዊሥል ብሎወር ስነሥርአት ውሥጥ ሪፖርት ይደረጋል። Ericsson የስነ ስርዓት መስመር በአካባቢዉ ደንቦች ተገቢ ከሆነ እና የሚመለከተዉን ግለሰብ ላይ ተፈጻሚ የሚሆን ከሆነ ሪፖርቶች በዚህ መንገድ ሊታዩ ይችላሉ፡፡ ኤሪክሰን ጥሰቱን ወይም ፣ በጥሩ ልቦና፣ የተጠረጠረዉን ጥሰት ሪፖርት የሚያደርገዉን ሰዉ ማግለ ልን ወይም ብቀላን አይቀበልም፡፡

የስምምነት መስመሩን የሚመለከት መረጃ በኤሪክሰን ድረገጽ ላይ አለ፡

http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns

Ericsson
SE-126 25 ስቶክሆልም፣ ሲዊዲን
ቴሌፎን +46 10 719 0000
www.ericsson.com

AM/LZT 108 8173 RevF
© Ericsson AB 2017