



ERICSSON

مدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة ERICSSON



الغرض

متاحة للجمهور للاطلاع عليها. كما أننا ملتزمون بتطبيق مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في جميع عملياتنا التجارية.

نحن على دراية بالتحديات الخاصة التي تواجه قضايا حقوق الإنسان في المجتمع المترابط شبكياً، مثل الحق في حرية التعبير والحق في الخصوصية، فضلاً عن إدراكنا للتأثيرات الواقعة على الحقوق الأخرى الناجمة عن سوء الاستخدام المحتمل للتكنولوجيا، ونحن نعمل بجدٍ للحد من جميع المخاطر والتحديات من ذلك النوع.

تعد الخصوصية والأمن من العناصر الهامة في المنتجات والخدمات التي تقدمها Ericsson، ونحن نصمم منتجاتنا وأعمالنا على نحو يضمن احترام حقوق الإنسان في جوانب الخصوصية وحرية التعبير في جميع العمليات الخاصة بمنتجاتنا وخدماتنا.

إننا نؤمن إيماناً راسخاً بأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تشجع نحو زيادة الشفافية وتتيح العديد من حقوق الإنسان الأساسية، مثل حق التمتع بالصحة والتعليم وحرية التجمع وحرية التعبير

تم وضع مدونة قواعد السلوك هذه بغرض حماية حقوق الإنسان والترويج لشروط التوظيف العادلة وظروف العمل وظروف العمل الآمنة والإدارة الرشيدة للقضايا البيئية والمعايير الأخلاقية العالية.

وبالإضافة إلى الامتثال لجميع القوانين واللوائح والمعايير ذات الصلة في جميع الدول التي تعمل بها شركة Ericsson، يجب أن تمتثل جميع وحدات Ericsson وشركاتها وموظفيها بمدونة قواعد السلوك هذه حتى وإن نصت على معايير أعلى مما هو مطلوب في القوانين أو اللوائح المحلية.

كما تلزم شركة Ericsson الموردين ومقاوليها من الباطن بالامتثال لمدونة قواعد السلوك - أو معايير مماثلة - والتحقق من الامتثال من خلال تقديم المعلومات والسماح لشركة Ericsson بإمكانية الوصول إلى أماكن عملهم. وتلتزم شركة Ericsson بالتشارك مع مورديها من أجل ضمان التحسين القيام بتحسينات مستمرة وملموسة مع مرور الوقت.

شركة Ericsson من الشركات الموقعة على مبادرة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة. ومن أجل إظهار هذا الالتزام للموظفين والموردين والعملاء وغيرهم من أصحاب المصلحة، تقوم مدونة قواعد السلوك على أساس المعايير العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة وهي

التطبيق

تسري مدونة قواعد السلوك على جميع عمليات الشركة، بما في ذلك عمليات الإدارة والتطوير والإنتاج والتوريد والمبيعات والدعم الخاصة بحلول شركة Ericsson ومنتجاتها وخدماتها في جميع أنحاء العالم. وتسري أيضاً مدونة قواعد السلوك على جميع موردي Ericsson ويتم تطبيقها من خلال شروط وأحكام تعاقدية.

مدونة قواعد السلوك^١

● حقوق الإنسان

سوف نسعى - في جميع الحالات - إلى إيجاد سبل لاحترام مبادئ حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، حتى عند مواجهة متطلبات متعارضة مع بعضها بعضاً.

ونحن ملتزمون بتطبيق مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في جميع عملياتنا التجارية.

إننا نحترم جميع حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، بما في ذلك الشريعة الدولية لحقوق الإنسان^٢ والمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ونحن نسعى جاهدين لتجنب انتهاك حقوق الإنسان للآخرين ومعالجة التأثيرات السلبية الواقعة على حقوق الإنسان التي تكون شركة Ericsson ضالعةً فيها.

● معايير العمل

حرية تكوين الجمعيات - لجميع الموظفين الحرية في تكوين نقابات عمالية أو منظمات تمثيلية خارجية مماثلة - أو الانضمام أو عدم الانضمام إليها - وكذلك الحرية في التفاوض بشكل جماعي. ويمكن إجراء تبادل المعلومات والتشاور مع الموظفين من خلال ترتيبات رسمية أو يمكن استخدام آليات أخرى في حالة عدم وجودها.

حظر العمل القسري - يحظر تماماً العبودية الحديثة، بما في ذلك العمل القسري أو الإجباري أو السخرة والإتجار بالبشر. وتتوافق للموظفين حرية ترك عملهم بعد تقديمهم إشعار مناسب وفق ما هو مطلوب بموجب القانون المعمول به أو العقد. ولا يطالب الموظفون بحفظ ودائع مالية أو مستندات هوية لدى صاحب العمل.

شروط التوظيف العادلة - يتعين على الموظفين فهم شروط التوظيف الخاصة بهم. ويجب إمداد جميع الموظفين بوثيقة كتابية تحدد الشروط والأحكام الأساسية الخاصة بالعمل بلغة مفهومة لهم.

ويجب أن تكون الأجور والشروط عادلة ومعقولة وأن تكون متوافقة مع الحد الأدنى للقوانين المعمول بها أو معايير القطاع المعمول بها، أيهما أعلى.

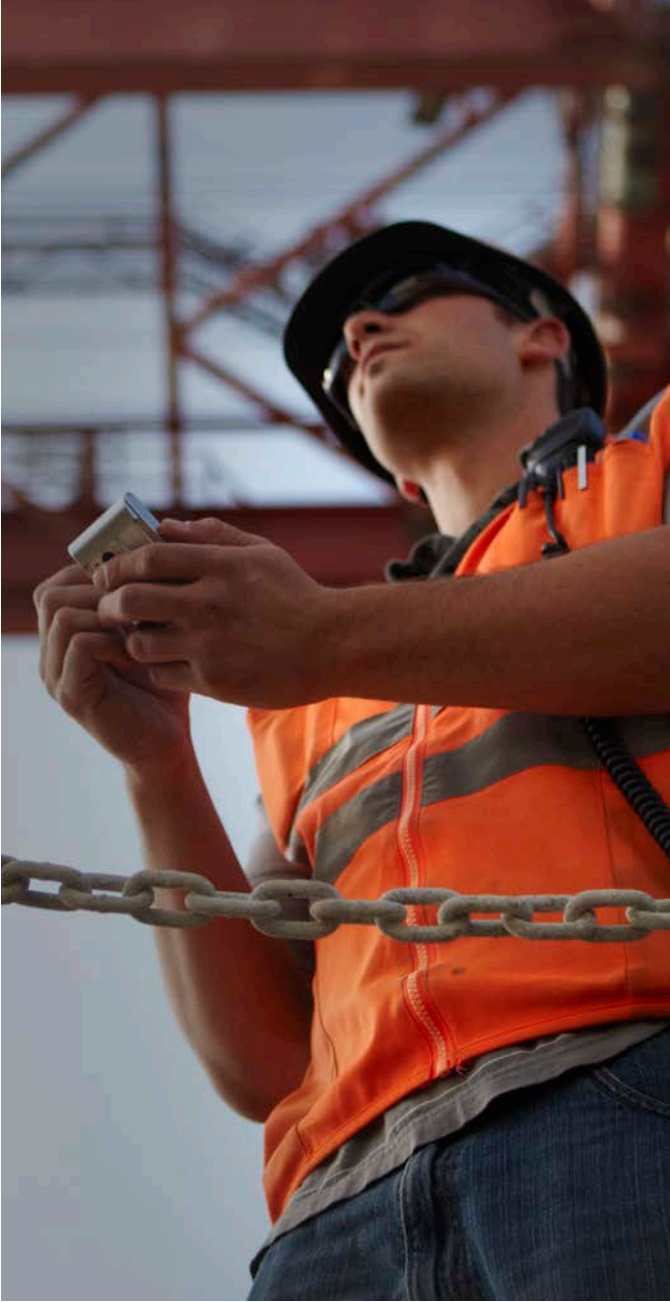
يجب أن تكون ساعات العمل مطابقة للقوانين المعمول بها. ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الأسبوعية العادية عن ٤٨ ساعة.

تكون ساعات العمل التي تزيد عن ساعات العمل الطبيعية طوعية، ما لم تكن هناك اتفاقية مفاوضة جماعية تتيح العمل لوقتٍ مطلوب في ظروف معينة و/أو في ظروف استثنائية، إذا كان ذلك قانونياً. ويخلاف هذه الظروف، لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية عن ٦٠ ساعة. وتتضمن الظروف الاستثنائية الكوارث الطبيعية وطلبات العمل قصيرة الأجل.

وفي حالة عدم وجود ظروف استثنائية، يُمنح الموظفون عطلة أسبوعية ليوم واحد على الأقل كل سبعة أيام. ويُفسر يوم العطل على أنه يعادل أربعاً وعشرين ساعة متتالية على الأقل.

لا يجوز الخصم من الأجور كإجراء تأديبي.

يُحظر العقاب الجسدي أو الإيذاء البدني أو اللفظي أو التمر أو أي مضايقات غير مشروعة أخرى وأي تهديدات أو غيرها من أشكال الترهيب.



^١ تستند مدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة Ericsson إلى مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإلى المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة المستمدة من: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان ريو بشأن البيئة والتنمية، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد [/https://www.unglobalcompact.org](https://www.unglobalcompact.org)

^٢ تألف الشريعة الدولية لحقوق الإنسان من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

ظروف عمل عادلة وآمنة وصحية – يجب منح الأولوية لصحة موظفينا وسلامتهم. ويجب توفير بيئة عمل صحية وآمنة، بما في ذلك الاعتبارات النفسية والاجتماعية ومرافق سكنية - إن أمكن - وفق المعايير الدولية والقوانين الوطنية.

وتقدّم للموظفين التدريبات والتوعية (المعلومات) المناسبة بشأن الصحة والسلامة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر المخاطر التي يتعرضون لها والترتيبات الخاصة عمليات الإخلاء الآمن للمباني والتعامل الصحيح مع الآلات والمواد الكيميائية ووضع العلامات عليها.

تسري قواعد عدم التسامح مطلقاً بشأن السلامة على جميع الموظفين، وتهدف إلى مساعدتنا على تحقيق رؤيتنا بعدم وقوع حوادث جسيمة.

نقدم الدعم للموظفين للحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

الحصول بطريقة مسؤولة على المواد الخام - يجب بذل العناية الواجبة فيما يتعلق بالحصول على المواد الخام واستخراجها، بما في ذلك وعلى سبيل المثال معادن القصدير، والتتالوم، والتنتغستن، والذهب التي يتم استخدامها في المنتجات. ويجب أن تكون إجراءات العناية الواجبة متماشية مع الأجزاء ذات الصلة من توجيهاً منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن بذل العناية الواجبة^٢ أو إجراءات مماثلة.

منع عمل الأطفال^٣ - لا يتم توظيف أشخاص دون الحد الأدنى للسنة القانونية للعمل. والحد الأدنى للسنة هو سن إتمام الدراسة الإلزامية، أو ما لا يقل عن ١٥ عاماً أو ما لا يقل عن ١٤ عاماً، في الدول التي لا تكون المرافق/المنشآت التعليمية فيها متطورة بشكل كافٍ.

لا يتم توظيف الأطفال في أي عمل يُمثل خطورة أو في عمل يتعارض مع النمو الشخصي للطفل. والطفل هو كل شخص دون سن ١٨ عاماً. ويشتمل النمو الشخصي على صحة الطفل أو نموه البدني أو العقلي أو الروحي أو الأخلاقي أو الاجتماعي.

القضاء على التمييز - تتم معاملة جميع الموظفين باحترام ووصون للكرامة.

يُحظر جميع أنواع التمييز على أساس التحيز أو التعصب، مثل التمييز على أساس العرق أو اللون أو نوع الجنس أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو الحمل أو الحالة الأبوية أو الدين أو الرأي السياسي أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الأصل الاجتماعي أو الوضع الاجتماعي أو الوضع بشأن الشعوب الأصلية أو الإعاقة أو العمر أو العضوية في اتحاد أو تمثيل الموظفين وأي أوضاع أخرى يحميها القانون المحلي حسب مقتضى الحال.

يحصل الموظفون الذين لديهم نفس المؤهلات والخبرات ومستوى الأداء على أجور متساوية عن الأعمال المتساوية فيما يتعلق بأولئك الذين يؤدون نفس الوظائف في ظروف عمل مماثلة.

^٢ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٨ بشأن الحد الأدنى للسنة، اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل
^٤ توجيهاً منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المتعلقة ببذل العناية الواجبة لكفالة التحلي بالمسؤولية في سلاسل توريد المعادن من المناطق المتضررة من النزاعات والمناطق شديدة الخطورة





نعمل على تطوير وإنتاج وتقديم منتجات وخدمات ذات مميزات ومن حيث الاستدامة ونساهم في التنمية المستدامة للمجتمع.

و نعمل باستمرار على تحسين الأداء البيئي لمنتجاتنا من منظور براعي دورة الحياة. ونعمل على الحد بشكل مستمر من التأثير السلبي لعملياتنا وتتبع نهجاً وقائياً إزاء التحديات البيئية.

نطبق منهجيات مناسبة لتحديد القضايا والجوانب الهامة لوضع ودراسة الأهداف والغايات بما يضمن استناد الإفادات والبيانات الصادرة بشأن أداء الاستدامة لعملياتنا ومنتجاتنا وخدماتنا إلى حقائق.

مكافحة الفساد

المشروعة أو عمل لأغراض خاصة أو منافع غير أخلاقية أو قضاء عطلات أو منافع مماثلة موجهة إلى أفراد.

الموظفون العموميون - تطبق قواعد أكثر صرامة عندما تتعامل مع الجهات الحكومية وموظفيها أو ممثليها. وفي العادة، لا يجوز الوعد بإعطاء أي شيء ذي قيمة أو عرضه أو تقديمه لأي موظف عمومي، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

مدفوعات التيسير - لا يُسمح لشركة Ericsson بتقديم مدفوعات غير رسمية يطلبها موظفون عموميون مقابل تسريع إجراءات حكومية روتينية (مثل إصدار تأشيرات السفر أو التصاريح أو التراخيص) أو ضمان تنفيذها.

الاحتيال والاختلاس - لا تقبل Ericsson أي نوع من السلوك الاحتيالي أو الاختلاس.

غسل الأموال - تدعم Ericsson الجهود الدولية الرامية لمكافحة غسل الأموال وتمويل الأنشطة الإرهابية والإجرامية. ولذلك فمن الضروري أن يكون الموظفون على دراية بجميع القوانين المعمول بها المتعلقة بهذه المسائل وأن يمثلوا إليها.

عدم التسامح - تنتهج Ericsson سياسة عدم التسامح مع أي شكل من أشكال الفساد والمخالفات المالية، مثل الرشوة، والعمولات غير المشروعة، ومدفوعات التيسير، والاحتيال، والاختلاس، وغسل الأموال. وفيما يتعلق بما سبق ذكره، ينطبق الآتي:

الرشاوى والعمولات غير المشروعة - لا يجوز لأي شخص يمثل شركة Ericsson أن يقوم - بشكل مباشر أو غير مباشر - بطلب أي نوع من أنواع الرشوة أو العمولات غير المشروعة أو أي منفعة أخرى غير قانونية أو غير أخلاقية من موظفين أو ممثلين آخرين لشركاء أعمال أو أي أطراف خارجية أخرى (مثل الهيئات/ السلطات) أو قبولها منهم أو عرضها عليهم أو إعطائها لهم.

الهدايا وسبل الترفيه - لا يجوز لنا أن نقدم إلى - أو نقبل من - شركاء الأعمال أو أطراف خارجية أخرى هدايا أو منافع أو تعويضات أو سبل ترفيه من شأنها أن تشكل انتهاكاً للقوانين أو قد توجي بتضارب المصالح أو الولاء المنقسم أو تُرى على أنها محاولة غير ملائمة للتأثير على قرارات العمل أو تؤثر بطريقة أخرى على أداء مستلمها أو واجبات عمله.

لا يُسمح أبداً بتقديم أو قبول بعض هدايا أو منافع محددة؛ أموال أو فروض أو قسائم هدايا أو عمولات غير



مدونة قواعد السلوك - الملحق الخاص بالموردين

تسري مدونة قواعد السلوك على جميع العمليات الخاصة بشركة Ericsson وعلى أي طرف آخر يساهم في المنتجات والخدمات والأنشطة التجارية الأخرى لشركة Ericsson (يشار إليه فيما يلي بلفظ «المورد»).

الامتثال

يضمن برنامج الشراء المسؤول معايير عالية في سلسلة التوريد من حيث متطلبات شركة Ericsson في مجالات العمل والبيئة وحقوق الإنسان ومكافحة الفساد، وهي سارية على جميع الموردين. ويطبق البرنامج نهجاً قائماً على تحديد المخاطر لضمان الإدارة الفعالة للآثار البيئية والاجتماعية عن طريق تنفيذ تحليل مخاطر الموردين، وعمليات التدقيق والتقييم وقياس الأداء للموردين وغيرها من الأنشطة التي تضمن الامتثال لمدونة أخلاقيات العمل ومدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة Ericsson.

تُلزم شركة Ericsson المورد ومقاوليه من الباطن بالامتثال لمدونة قواعد السلوك - أو المعايير المماثلة - التي قد تتطلب معايير أعلى مما هو مطلوب في القوانين المعمول بها.

يلتزم المورد بأن يضمن امتثاله هو ومقاوليه من الباطن لمدونة قواعد السلوك وفق ما ترضيه شركة Ericsson في حدود المعقول وذلك عن طريق تقديم المعلومات وأو السماح لشركة Ericsson أو ممثليها بالوصول إلى أماكن العمل، عند الطلب.

الالتزام بالإبلاغ

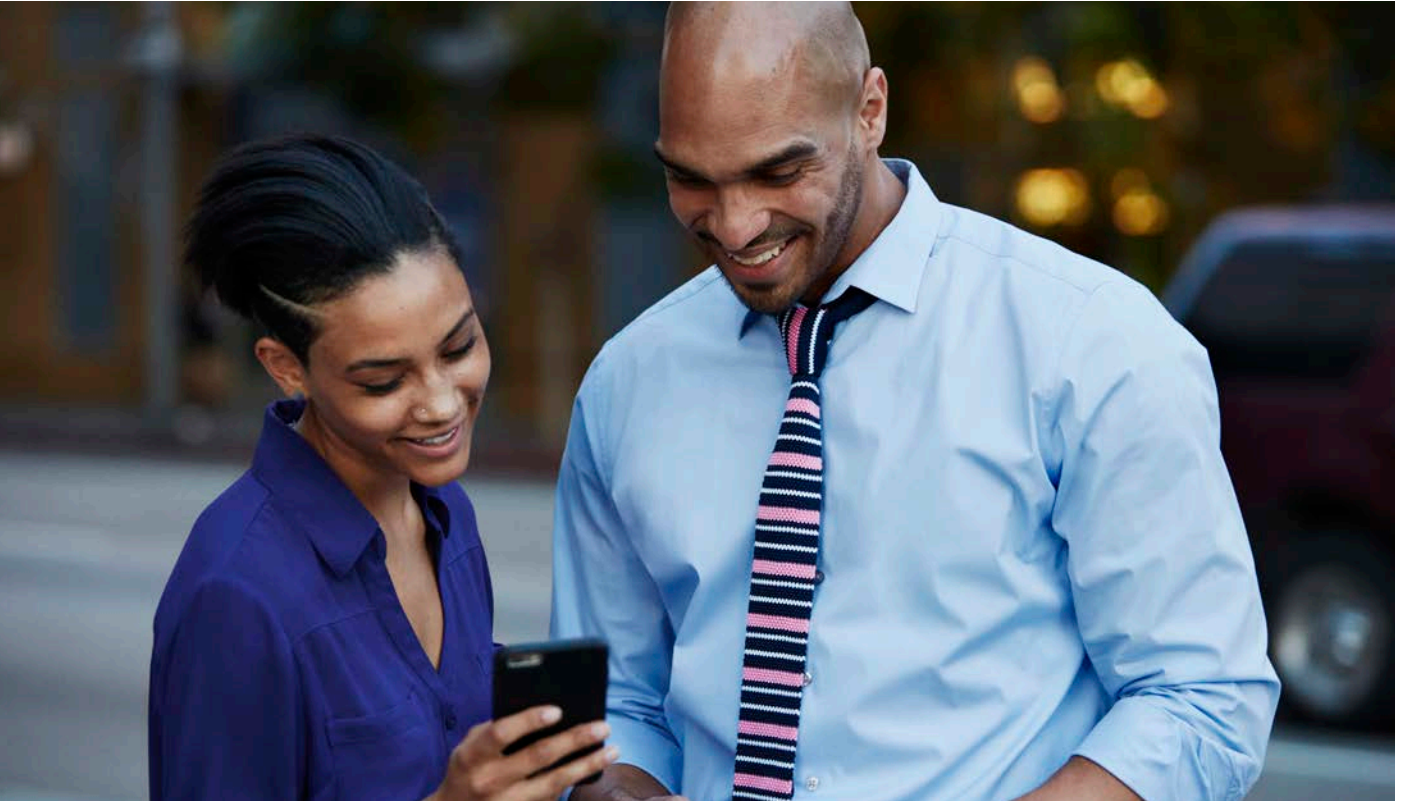
هذه الشروط المذكورة بالتفصيل في الوثائق المرفقة «الشروط العامة للصحة والسلامة المهنية للموردين لدى شركة Ericsson» و«الشروط الخاصة للصحة والسلامة المهنية للموردين لدى شركة Ericsson» و«الشروط البيئية لموردي شركة Ericsson»، و«قوائم شركة Ericsson الخاصة بالمواد الممنوعة والمحظورة» وكذلك في تعليمات التشغيل المشار إليها في هذه الوثائق.

تقع على المورد مسؤولية التأكد من أن موظفيه ومقاوليه من الباطن على دراية بمدونة قواعد السلوك ويمثلون لها.

ويبلغ المورد شركة Ericsson عند اكتشافه انتهاكاً لمدونة قواعد السلوك في عملياته الخاصة.

تشتمل مدونة قواعد السلوك - حسبما ينطبق - على شروط محددة للموردين تتعلق بالبيئة والسلامة والصحة المهنية.

تتوفر جميع الوثائق على الموقع الإلكتروني www.ericsson.com/responsible-sourcing



الإبلاغ عن مخاوف الامتثال

الرقابة الداخلية لشؤون المحاسبة أو التدقيق أو غير ذلك من الأمور التي تؤثر بشكل كبير على المصالح الأساسية لشركة Ericsson أو على صحة الأفراد وسلامتهم، يمكن الإبلاغ عن ذلك الانتهاك من خلال عملية الإبلاغ الخارجي عن المخالفات لدى المجموعة: الخط الهاتفي للامتثال لدى شركة Ericsson. ويمكن التعامل مع البلاغات المقدمة عبر هذه العملية، وذلك إذا كانت طبقاً للتشريعات المحلية السارية على الأفراد الصالعين. ولن تقبل شركة Ericsson بأي إجراء تمييزي أو انتقامي يتخذ ضد الأفراد المبلغين عن الانتهاك بسبب قيامهم - بحسن نية - بالإبلاغ عن الانتهاك.

جب على الموظفين والموردين والعملاء والشركاء الآخرين المشتركين مع شركة Ericsson إبلاغ مدير العمليات المحلي عن الانتهاك المشتبه به للقوانين أو لمدونة قواعد السلوك، أو الإبلاغ بما يتفق مع الإجراء المتبع محلياً.

إذا لم تتوفر أي قناة من قنوات الإبلاغ المذكورة أعلاه أو إذا كانت غير مناسبة، وإذا كان الانتهاك المزعوم

أ. قد قامت به إدارة محلية أو إدارة المجموعة، إلى جانب أنه

ب. يتعلق بفساد أو حسابات مشكوك فيها أو أوجه قصور في

تتوفر معلومات حول الخط الهاتفي للامتثال على الموقع الإلكتروني لشركة Ericsson:

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



