



ERICSSON

اصول
اخلاقي

ERICSSON



فاده

این اصول اخلاقی به منظور حمایت از حقوق بشر و ایجاد شرایط عادلانه اشتغال، شرایط کاری ایمن، مدیریت مسئولانه مسائل زیست محیطی و رعایت استانداردهای بالای اصول اخلاقی تدوین شده است.

علاوه بر این، همه واحدها، شرکت ها و کارکنان Ericsson علاوه بر رعایت تمام قوانین، مقررات و استانداردهای مربوطه در تمام کشورهایی که Ericsson در آنها فعالیت دارد، باید اصول اخلاقی را نیز رعایت نمایند، حتی اگر استانداردهای آن فراتر از قوانین یا مقررات ملی باشد.

Ericsson تأمین کنندگان و پیمانکاران فرعی آنها را ملزم به رعایت اصول اخلاقی یا استانداردهای مشابه می کند و اینکه با ارائه اطلاعات و اجازه دسترسی Ericsson به مراکز خود، انطباق با آن را تأیید نمایند. Ericsson متعهد است با مشارکت دادن تأمین کنندگان خود، از بهبود مستمر و قابل سنجش در طول زمان اطمینان حاصل کند.

Ericsson از ابتکار عمل معاهده جهانی سازمان ملل متحد حمایت می کند. به منظور شفاف سازی این تعهد برای کارکنان، تأمین کنندگان، مشتریان و سایر ذینفعان، اصول اخلاقی مبتنی بر ده اصل معاهده جهانی بوده و باید در دسترس عموم قرار داشته باشد. ما همچنین متعهد به اجرای اصول راهنمای سازمان ملل متحد در زمینه کسب و کار و حقوق بشر در تمام فعالیت های مربوط به کسب و کار خود هستیم.

ما از چالش های خاص مربوط به برخی از مسائل حقوق بشر در جامعه شبکه ای، مانند حق آزادی بیان و حق حفظ حریم خصوصی و همینطور اثرات ناشی از سوءاستفاده بالقوه از فناوری بر سایر حقوق آگاه هستیم و فعلا نه برای به حداقل رساندن اینگونه خطرات و چالش ها تلاش می کنیم.

حریم خصوصی و امنیت، عناصر مهمی در محصولات و خدمات ارائه شده توسط Ericsson هستند و ما محصول و فرآیندهای کسب و کار خود را طوری سازماندهی می کنیم که مطمئن شویم جنبه های حقوق بشری حریم خصوصی و آزادی بیان در تمام فعالیت های مربوط به محصولات و خدمات ما رعایت شده و محترم شمرده شوند.

کاملاً بر این باوریم که فناوری اطلاعات و ارتباطات شفافیت بیشتری ایجاد می کند و تحقق بسیاری از حقوق اساسی بشر، مانند حق داشتن بهداشت، آموزش، آزادی تجمع و آزادی بیان را ممکن می سازد.

اصول اخلاقی باید در تمام فعالیت های شرکت از جمله مدیریت، توسعه، تولید، عرضه، فروش و پشتیبانی از راه حل ها، محصولات و خدمات Ericsson در سراسر جهان اعمال گردد. همینطور اصول اخلاقی باید برای همه تأمین کنندگان Ericsson معتبر بوده و برای تمام شرایط و ضوابط قراردادی اعمال شود.

دربارک

اصول اخلاقی باید در تمام فعالیت های شرکت از جمله مدیریت، توسعه، تولید، عرضه، فروش و پشتیبانی از راه حل ها، محصولات و خدمات Ericsson در سراسر جهان اعمال گردد. همینطور اصول اخلاقی باید برای همه تأمین کنندگان Ericsson معتبر بوده و برای تمام شرایط و ضوابط قراردادی اعمال شود.



اصول اخلاقی^۱

• حقوق بشر

ما باید در تمام زمینه ها به دنبال راه هایی برای رعایت اصول به رسمیت شناخته شده حقوق بشر در سطح بین المللی باشیم، حتی زمانی که با الزامات متعارض مواجه می شویم.

ما متعهد به اجرای اصول راهنمای سازمان ملل متحد در زمینه کسب و کار و حقوق بشر در تمام فعالیت های مربوط به کسب و کار خود هستیم.

ما به تمام موارد حقوق بشر پذیرفته شده در سطح بین المللی از جمله اعلامیه بین المللی حقوق بشر^۲ و اصول مربوط به حقوق اساسی تنظیم شده در اعلامیه سازمان بین المللی کار در خصوص اصول و حقوق اساسی کار احترام می گذاریم. در تلاشیم از نقض حقوق بشر دیگران اجتناب کنیم و تأثیرات حقوق بشر نامطلوب که Ericsson در آن نقش دارد را مشخص کنیم.

• استانداردهای کار

آزادی تشکیل انجمن – همه کارکنان باید در مورد تشکیل یا پیوستن، یا عدم پیوستن به اتحادیه های کارگری یا سازمان های نمایندگی خارجی مشابه و انجام چانه زنی جمعی آزاد باشند. اطلاعات و مشاوره با کارکنان می تواند از طریق هماهنگی های رسمی انجام شود، اگر چنین هماهنگی هایی وجود ندارد، می توان از مکانیسم های دیگری استفاده کرد.

ممنوعیت کار اجباری – برده داری به شکل مدرن خود از جمله کار اجباری، ضمانت شده یا الزامی و قاچاق انسان به شدت ممنوع است. کارکنان باید آزاد باشند پس از اعلان و ارائه مهلت زمانی معقول که طبق قانون قابل اجرا یا قرارداد مربوطه لازم است، شغل خود را ترک کنند. کارکنان نباید ملزم به واریز وجه یا تسلیم اوراق هویت به کارفرمای خود باشند.

شرایط اشتغال منصفانه – کارکنان باید از شرایط اشتغال خود مطلع باشند. یک سند کتبی شامل شرایط و ضوابط اصلی اشتغال باید در اختیار همه کارکنان قرار بگیرد و به زبانی باشد که برای آن ها قابل درک باشد.

پرداخت و شرایط کار باید منصفانه و معقول بوده و حداقل با قوانین قابل اجرا یا استانداردهای صنعت - هر کدام که سطح بالاتری دارد - مطابقت داشته باشد.

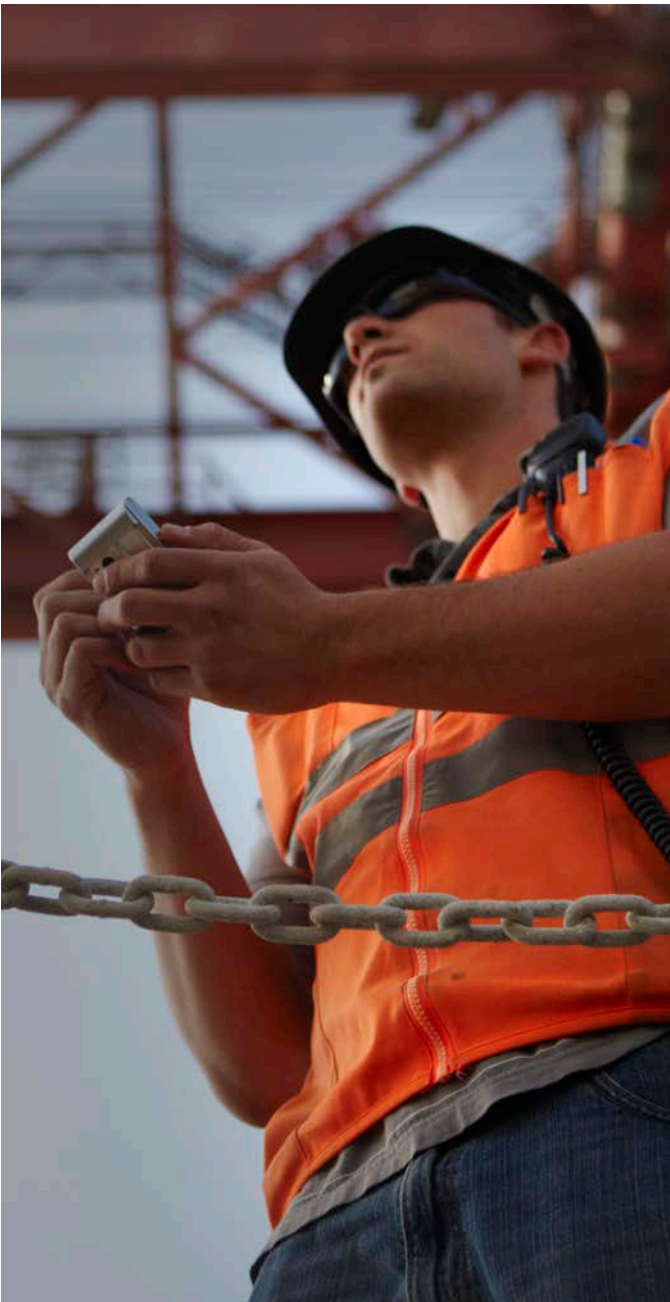
ساعت های کاری نیز باید با قوانین قابل اجرا مطابقت داشته باشد. ساعات کاری در هفته کاری عادی نباید بیشتر از ۴۸ ساعت باشد.

ساعات کار مازاد بر ساعات کاری عادی در هفته باید داوطلبانه باشد، مگر اینکه قراردادها دسته جمعی، زمان مورد نیاز برای کار را تحت شرایط خاصی مجاز بدانند و/یا اگر در شرایط استثنایی این زمان مازاد قانونی باشد. بجز در چنین شرایطی، هفته کاری نباید از ۶۰ ساعت تجاوز کند. شرایط استثنایی شامل درخواست های کوتاه مدت کسب و کار و بلاای طبیعی می شود.

شرایط استثنایی غیبت، پرسنل باید در هر دوره هفت روزه حداقل یک روز مرخصی داشته باشند. یک روز مرخصی به معنای حداقل بیست و چهار ساعت متوالی تفسیر می شود.

کسر از حقوق و دستمزد به عنوان یک اقدام انضباطی مجاز نیست.

تنبیه بدنی، آزار جسمی و کلامی یا سایر موارد آزار و اذیت غیرقانونی و هرگونه تهدید یا دیگر اشکال آزار ممنوع است



^۱ اصول اخلاقی Ericsson مبتنی است بر اصول راهنمای سازمان ملل متحد در زمینه کسب و کار و حقوق بشر و همچنین ده اصل معاهده جهانی سازمان ملل متحد برگرفته از: اعلامیه جهانی حقوق بشر، اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار سازمان بین المللی کار، اعلامیه ریو در زمینه محیط زیست و توسعه و کنوانسیون مبارزه با فساد سازمان ملل متحد <https://www.unglobalcompact.org>

^۲ اعلامیه بین المللی حقوق بشر عبارتست از: اعلامیه جهانی حقوق بشر، موافقت نامه بین المللی حقوق مدنی و سیاسی و موافقت نامه بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی.

اجتناب از کار کودکان^۲ – هر فردی که سنش کمتر از حداقل سن قانونی برای اشتغال است نباید به کار گرفته شود. حداقل سن عبارت است از سن اتمام تحصیلات اجباری، یا در کشورهایی که در آن ها امکانات آموزشی به اندازه کافی توسعه پیدا نکرده است حداقل ۱۵ سال یا ۱۴ سال است.

کودکان نباید برای کارهای خطرناک یا کاری که با رشد فردی کودک در تضاد است به کار گرفته شوند. کودک به معنای شخص زیر سن ۱۸ سال است. رشد فردی شامل سلامت یا رشد جسمی، ذهنی، روحی، اخلاقی یا اجتماعی کودک می شود.

از بین بردن تبعیض – باید با همه کارکنان با احترام و عزت رفتار شود.

تمام انواع تبعیض مبتنی بر جانبداری یا تعصب ممنوع است، مانند تبعیض بر اساس نژاد، رنگ، جنسیت، گرایش جنسی، هویت جنسی، وضعیت تأهل، بارداری، وضعیت والدین، مذهب، عقیده سیاسی، ملیت، تابعیت، سوابق قومی، خاستگاه اجتماعی، موقعیت اجتماعی، وضعیت بومی بودن، معلولیت، سن، عضویت در اتحادیه و نمایندگی کارکنان و هر ویژگی دیگری که تحت حفاظت قانون محلی قرار دارد، بنا به ضرورت.

کارکنان دارای صلاحیت، تجربه و عملکرد یکسان باید در ازای کار برابر با کسانی که همان شغل را تحت شرایط کاری مشابه انجام می دهند دستمزد برابری دریافت کنند.

شرایط عادلانه، ایمن و سالم کار – ایمنی و سلامت کارکنان ما در اولویت قرار دارد. باید محیط کاری سالم و ایمن از جمله ملاحظات روانی، و در صورت لزوم و مطابق با استانداردهای بین المللی و قوانین ملی، امکانات مسکن برای کارکنان فراهم شود.

لازم است اطلاعات و آموزش مناسب بهداشت و ایمنی در اختیار کارکنان قرار گیرد از جمله اما نه محدود به: خطراتی که با آن روبرو می شوند، مقدمات تخلیه ایمن ساختمان ها و حمل و نقل و علامت گذاری صحیح مواد شیمیایی و ماشین آلات.

قوانین ایمنی تحمل صفر ما در مورد همه کارکنان اعمال می شود و به ما کمک می کند به چشم انداز خود یعنی به صفر رساندن حوادث بزرگ دست یابیم.

برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی هم به کارکنان پشتیبانی ارائه می دهیم.

منبع یابی مسئولانه مواد خام – در مورد یافتن منبع و استخراج مواد خام از جمله قلع، تانتالیوم، تنگستن و طلای بکار رفته در محصولات باید تلاش های پیوسته مقتضی انجام شود. این تلاش های پیوسته مقتضی باید مطابق با بندهای مربوطه OECD Due Diligence Guidance^۳ یا فرآیندهای معادل باشد.

^۲ کنوانسیون سازمان بین المللی کار شماره ۱۳۸ در زمینه حداقل سن، کنوانسیون سازمان ملل متحد در مورد حقوق کودک
^۳ OECD Due Diligence Guidance برای زنجیره تأمین مسئولانه مواد معدنی از مناطق متأثر از جنگ و با خطر بالا





ما باید محصولات و خدماتی با عملکرد پایداری عالی توسعه، تولید و ارائه دهیم و به توسعه پایدار جامعه نیز کمک کنیم.

ما باید با نگرشی به چرخه عمر محصولات، در زمینه بهبود مستمر عملکرد زیست محیطی آن‌ها تلاش کنیم. ما باید تلاش کنیم تا به طور مداوم تأثیر منفی فعالیت‌های خود را کاهش دهیم و رویکردی پیشگیرانه به چالش‌های زیست محیطی داشته باشیم.

ما از روش‌های مناسبی برای تعیین مسائل و جنبه‌های مهم، تعیین و بررسی اهداف استفاده می‌کنیم تا بیانیه‌ها و ارتباطات مربوط به عملکرد پایداری فعالیت‌ها، محصولات و خدمات خود را تضمین کنیم.

مبارزه با فساد

هدایا و مزایای خاص به هیچ‌کس نباید پیشنهاد یا پذیرفته شوند؛ از جمله پول، وام، کوبین هدیه، رشوه برای اشتغال، کار برای هدف خاص، مزایای غیراخلاقی، تعطیلات یا مزایای مشابه که به افراد داده می‌شود.

مقامات دولتی - زمان تعامل با نهادهای دولتی و کارکنان یا نمایندگی‌های آنها، قوانین سخت‌تری اعمال می‌شود. به طور معمول نباید هیچ چیزی را به مقامات دولتی، مستقیم یا غیر مستقیم، وعده داد، پیشنهاد کرد یا ارائه داد.

پرداخت تسهیلات - پرداخت‌های غیر رسمی تقاضا شده از طرف مقامات دولتی به منظور تسریع یا اطمینان از عملکرد اقدامات دولتی معمول (به عنوان مثال صدور ویزا، مجوز یا گواهی) از طرف Ericsson مجاز نیست.

تقلب و اختلاس - Ericsson هیچ نوع تقلب یا اختلاسی را نمی‌پذیرد.

پولشویی - Ericsson از تلاش‌های بین‌المللی برای مبارزه با پولشویی و تأمین مالی فعالیت‌های تروریستی و جنایی پشتیبانی می‌کند. به همین دلیل آشنایی کارکنان با همه قوانین قابل اجرا که به این موارد مربوط می‌شود و رعایت آنها مهم است.

تحمل صفر - Ericsson در قبال هر نوع فساد و بی‌نظمی مالی از جمله رشوه خواری، رشوه برای اشتغال، پرداخت تسهیلات، تقلب، اختلاس و پولشویی دارای یک سیاست تحمل صفر است. با توجه به آن، موارد زیر اعمال می‌شود:

رشوه خواری و رشوه برای اشتغال - هیچ نمایندگی از طرف Ericsson نباید، مستقیم یا غیرمستقیم، برای کارکنان یا دیگر نمایندگان شرکای تجاری یا اشخاص ثالث (به عنوان مثال مسئولین) هیچ نوعی از رشوه، رشوه برای اشتغال یا مزایای غیرقانونی یا غیراخلاقی تقاضا کند یا از آنها بپذیرد، به آنها پیشنهاد دهد یا از آن‌ها بگیرد.

هدایا و سرگرمی - ما نباید به شرکای تجاری یا اشخاص ثالث، هدیه، مزایا، بازپرداخت یا سرگرمی پیشنهاد کنیم یا از آنها بپذیریم به صورتی که موجب نقض قوانین شود یا اینکه بتواند تضاد منافع و عدم وفاداری ایجاد کند یا اینکه به عنوان تلاش نامناسبی تفسیر شود که بر روی تصمیم‌گیری‌های کسب و کار اثر می‌گذارد یا اینکه عملکرد یا وظایف کاری دریافت‌کننده را تحت تأثیر قرار دهد.



اصول اخلاقی Ericsson – مکمل تأمین کنندگان

اصول اخلاقی در مورد تمام فعالیت های Ericsson و هر طرف مقابلی که به محصولات، خدمات و دیگر فعالیت های کسب و کار Ericsson کمک می کند ("تأمین کننده") قابل کاربرد است.

انطباق

برنامه منبع یابی مسئولانه، استانداردهای بالایی را در زنجیره تأمین در خصوص الزامات Ericsson در زمینه های کار، محیط زیست، حقوق بشر و مبارزه با فساد تضمین می کند که برای همه تأمین کنندگان معتبر هستند. این برنامه از یک رویکرد مبتنی بر ریسک استفاده می کند تا از مدیریت مؤثر اثرات زیست محیطی و اجتماعی اطمینان حاصل شده و این کار را با اجرای تحلیل ریسک تأمین کننده، ممیزی های منظم تأمین کننده، ارزیابی ها، تعیین استانداردهای عملکرد و فعالیت های دیگر انجام می دهد تا از انطباق با اصول اخلاقی و اصول اخلاقی کسب و کار Ericsson اطمینان حاصل شود.

Ericsson تأمین کنندگان و پیمانکاران فرعی خود را ملزم به پیروی از اصول اخلاقی یا استانداردهای معادل می کند که ممکن است نیاز به معیارهای بالاتری نسبت به آنچه برای قوانین قابل اجرا نیاز است داشته باشد.

تأمین کننده باید بنا به درخواست، از طریق ارائه اطلاعات و/یا دادن اجازه برای دسترسی Ericsson به مراکز مربوطه یا نمایندگی های خود، Ericsson را به شکلی معقول قانع کند که تأمین کننده و پیمانکاران فرعی آن اصول اخلاقی را رعایت می کنند.

الزام اطلاع رسانی

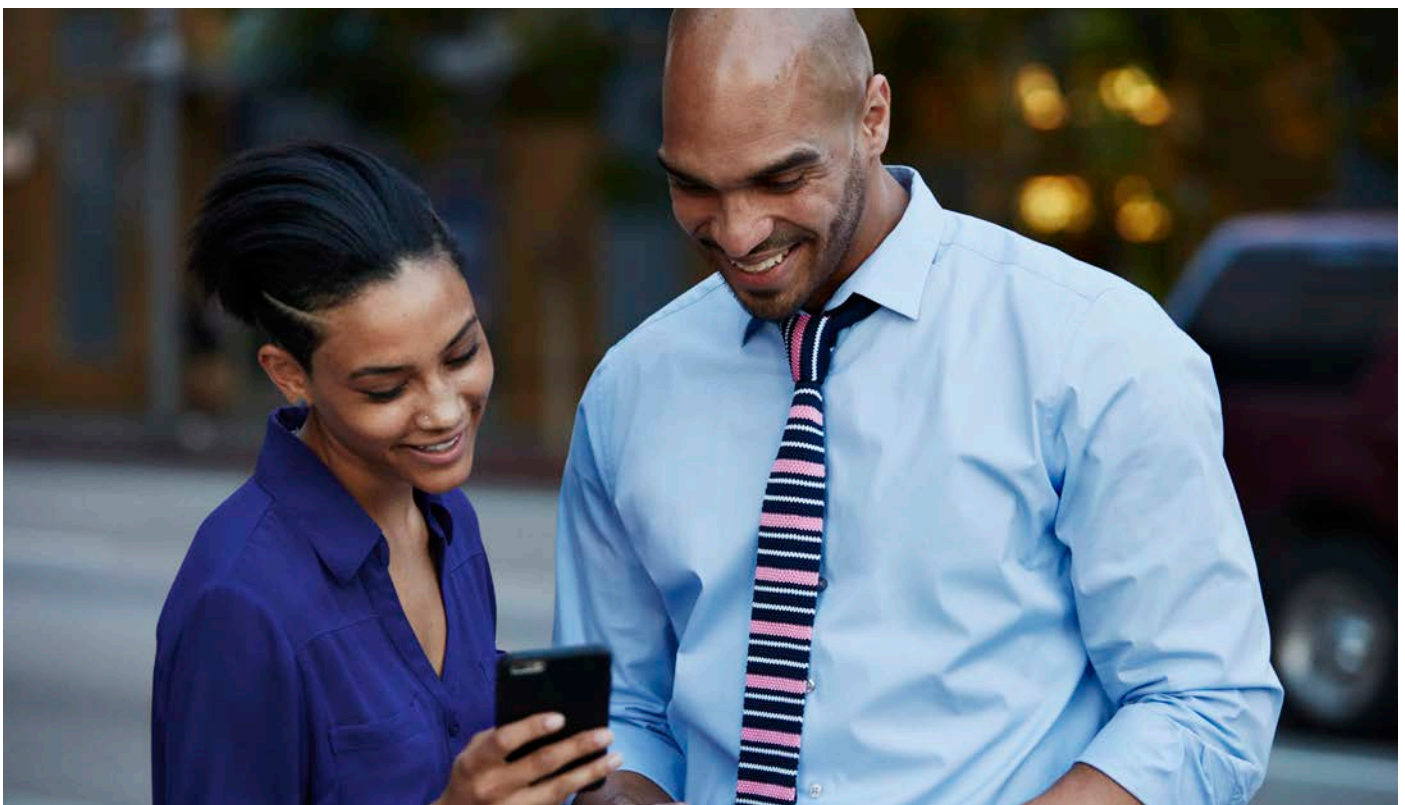
بین الزامات در اسناد همراه به طور دقیق ذکر شده اند: "الزامات ایمنی و بهداشت شغلی تأمین کننده عمومی Ericsson"، "الزامات ایمنی و بهداشت شغلی تأمین کننده اختصاصی Ericsson"، "الزامات زیست محیطی تأمین کننده Ericsson"، "لیست های مواد ممنوعه و منع شده Ericsson" و همچنین دستورالعمل های عملکردی ارجاعی در این اسناد.

تأمین کننده موظف است اطمینان حاصل کند که کارکنان و پیمانکاران فرعی آن از اصول اخلاقی مطلع شده و آن را رعایت می کنند.

اگر تأمین کننده موردی از نقض اصول اخلاقی را در فعالیت های خود کشف کرد، باید به Ericsson اطلاع دهد.

اصول اخلاقی، در صورت اجرا، شامل الزامات خاص جهت تأمین کنندگان می شود که به ایمنی و بهداشت شغلی و محیط زیست مربوط است.

همه این مدارک در آدرس زیر موجودند www.ericsson.com/responsible-sourcing



گزارش دادن موارد مربوط به انطباق

ب. به فساد، حساب های مشکوک، نقص در کنترل داخلی حسابداری یا موضوعات حساسی مربوط باشد یا اینکه تأثیر زیادی بر روی منافع حیاتی Ericsson یا ایمنی و سلامت افراد داشته باشد، در این صورت این نوع نقض قانون می تواند از طریق روند افشاگری خارجی گروه گزارش داده شود: خط انطباق Ericsson. گزارشات می توانند از طریق این روند ارائه و بررسی شوند اگر در مطابقت با قانون محلی، برای افراد مشمول قابل اجرا باشد. Ericsson هیچ گونه تبعیض یا مقابله به مثلی را بر علیه فردی که با حسن نیت نقض را گزارش می دهد، بابت گزارش نقض قانون ادعا شده، نمی پذیرد.

کارکنان، تأمین کنندگان، مشتری ها و سایر شرکای شرکت Ericsson می توانند موارد مشکوک نقض قانون یا اصول اخلاقی را به مدیر عملیات محلی یا طبق روش تعیین شده محلی گزارش دهند.

اگر روش های گزارش دهی بالا موجود یا مناسب نباشد، و اگر نقض ادعا شده

الف. توسط مدیریت محلی یا گروهی انجام شود و

اطلاعات مربوط به خط انطباق در وب سایت Ericsson موجود است:

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



