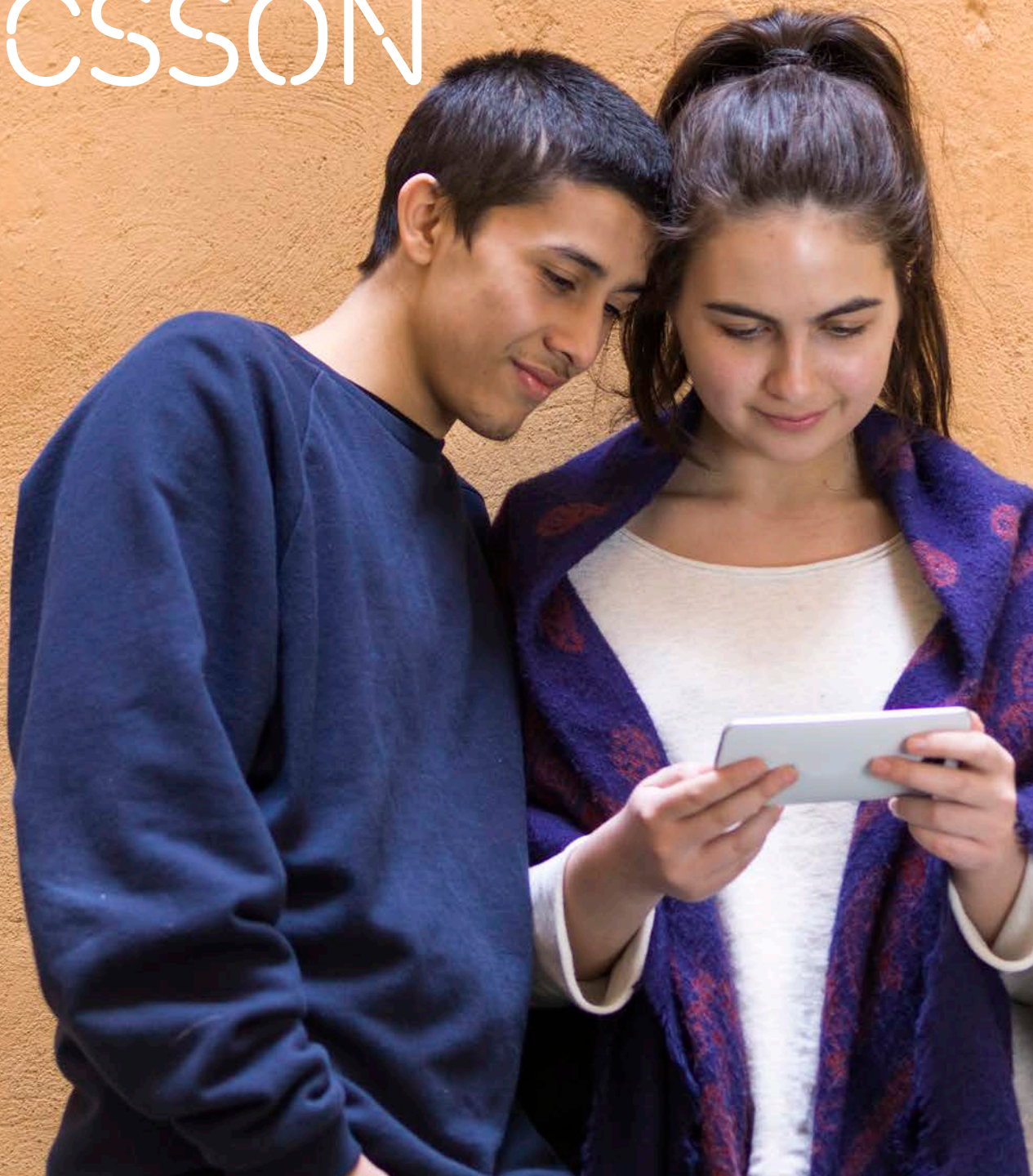




ERICSSON

CODICE DI CONDOTTA ERICSSON



SCOPO

Questo Codice di Condotta è stato redatto allo scopo di tutelare i diritti umani, promuovere condizioni di impiego e di lavoro eque e sicure, una gestione responsabile degli aspetti ambientali e principi etici elevati.

Oltre a rispettare leggi, regolamenti e standard di tutti i paesi in cui operano, le unità, le aziende e i dipendenti Ericsson devono agire nel rispetto del Codice di Condotta anche quando comporti l'osservanza di standard più elevati rispetto a quelli richiesti da leggi e regolamenti nazionali.

Ericsson esige inoltre che i fornitori e loro subappaltatori si attengano al Codice di Condotta o a standard simili e che acconsentano alla verifica di tale conformità fornendo informazioni e consentendo a Ericsson l'accesso agli stabilimenti. Ericsson si impegna a collaborare con i propri fornitori al fine di ottenere miglioramenti continui e misurabili nel tempo.

Ericsson è una delle aziende firmatarie dell'iniziativa del Patto Globale (Global Compact) delle Nazioni Unite. Affinché tale impegno sia portato a conoscenza di fornitori, clienti e altre parti interessate, il Codice di Condotta è stato fondato sui dieci principi del Patto

Globale e deve essere disponibile al pubblico. Siamo anche impegnati a implementare, in tutte le nostre attività, i principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani.

Siamo consapevoli che la "società interconnessa" possa costituire una sfida ad alcuni dei diritti umani, come il diritto alla libertà di espressione e il diritto alla privacy, oltre ai pericoli per tali diritti che nascono dal potenziale abuso della tecnologia. Perciò lavoriamo attivamente per ridurre al minimo tali rischi e sfide.

La privacy e la sicurezza sono componenti essenziali dei prodotti e dei servizi forniti da Ericsson, che organizza i propri processi produttivi e commerciali in modo da garantire il rispetto dei diritti umani riguardanti la privacy e la libertà di espressione durante l'uso di questi stessi prodotti e servizi.

Siamo inoltre fermamente convinti che le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) favoriscano una maggiore trasparenza e rafforzino molti diritti umani fondamentali, come il diritto alla salute, all'istruzione e alla libertà di riunione e di espressione.

Applicazione

Il Codice di Condotta si fonda sui principi del Patto Globale dell'ONU e deve essere applicato in ogni ambito aziendale, fra cui management, ricerca e sviluppo, produzione, acquisti, vendite e assistenza tecnica, per tutti i prodotti e servizi Ericsson ovunque nel mondo. Il Codice di Condotta deve essere rispettato anche da tutti i fornitori di Ericsson e applicato attraverso i termini e le condizioni contrattuali.



CODICE DI CONDOTTA¹

Diritti umani

Rispettiamo tutti i diritti umani riconosciuti dai trattati internazionali, fra cui la Carta internazionale dei diritti dell'uomo² e la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali sul luogo di lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro. Ci impegniamo a evitare la violazione dei diritti umani altrui e a lavorare per risolvere le situazioni che creino un impatto negativo sui diritti umani, nelle quali Ericsson sia coinvolta.

Cercheremo di individuare, in qualsiasi circostanza, i modi migliori per rispettare i principi riconosciuti a livello internazionale sui diritti umani, anche in presenza di requisiti conflittuali.

Siamo altresì impegnati a implementare, in tutte le nostre attività, i principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani.

Principi inerenti al lavoro

Libertà di associazione sindacale – Tutti i dipendenti sono liberi di formare e aderire, o di astenersi dal farlo, a organizzazioni sindacali o altre organizzazioni rappresentative di tipo simile e di avvalersi della contrattazione collettiva. Le informazioni e le consultazioni con i dipendenti possono avvenire tramite accordi formali oppure, se tali accordi non esistono, attraverso modalità diverse.

Proibizione del lavoro forzato – Tutte le forme odierne di schiavitù, fra cui il lavoro forzato, la servitù debitoria e la tratta di esseri umani, sono severamente proibite. I dipendenti devono essere liberi di concludere il rapporto di lavoro, fornendo un ragionevole preavviso, così come previsto dalla legge o dal contratto di lavoro. Ai dipendenti non deve essere imposto di tenere in deposito denaro o documenti d'identità presso il datore di lavoro.

Condizioni di assunzione eque – I dipendenti devono poter comprendere le condizioni del loro contratto di impiego. A tutti i dipendenti deve essere fornita una documentazione scritta nella quale siano contenute le condizioni e i termini principali del contratto di impiego, in un linguaggio che sia per loro comprensibile.

I termini e l'ammontare della retribuzione, oltre a essere equi e ragionevoli, devono rispettare i minimi retributivi più elevati fra quelli stabiliti dalla legge e quelli previsti dagli standard settoriali.

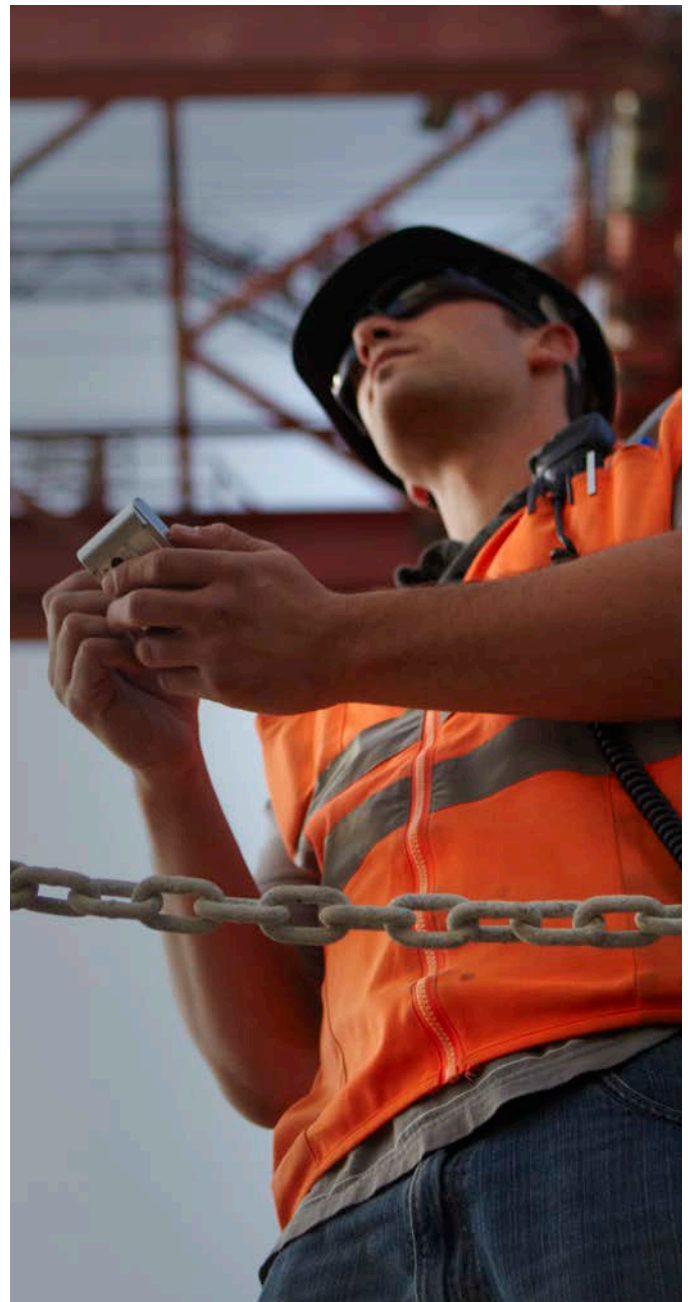
Gli orari di lavoro devono ottemperare alle norme di legge applicabili. La normale settimana lavorativa non può superare le 48 ore.

Il lavoro che viene effettuato oltre il limite di legge deve essere prestato volontariamente, a meno che ciò non sia permesso da un contratto collettivo di lavoro, a determinate condizioni e, se la legge lo consente, in circostanze eccezionali. Al di fuori di tali circostanze, il tempo lavorativo massimo settimanale non può comunque superare le 60 ore. Le circostanze eccezionali comprendono esigenze aziendali a breve termine e disastri naturali.

In assenza di circostanze eccezionali, ai dipendenti deve essere concesso almeno un giorno di riposo a settimana. Per giorno di riposo deve intendersi almeno un periodo di ventiquattro ore consecutive.

Non sono consentite trattenute dallo stipendio per motivi disciplinari.

Sono proibite le punizioni corporali, gli abusi fisici o verbali, il bullismo o qualsiasi altra forma di molestia oltre a minacce e intimidazioni di qualunque tipo.



¹ Il Codice di Condotta Ericsson si fonda sui Principi guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani oltre che sui Dieci principi del Patto Globale (Global Compact) delle Nazioni Unite basati su: Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, Dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo e Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione <https://www.unglobalcompact.org>

² La Carta internazionale dei Diritti Umani è composta dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Convenzione internazionale sui diritti civili e politici e dalla Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali

Astenzione dal lavoro minorile³ – L'azienda non assume persone che non abbiano compiuto l'età minima lavorativa stabilita per legge. Per età minima si considera quella necessaria a completare la scuola dell'obbligo e, comunque, non meno di 15 anni o di 14 anni nei paesi in cui le istituzioni scolastiche non siano ancora abbastanza sviluppate.

I minorenni non devono essere impiegati in mansioni rischiose o comunque inadatte al loro sviluppo personale. Per minorenni si intendono i dipendenti di età inferiore a 18 anni. Per sviluppo personale si intende lo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale dell'individuo.

Eliminazione delle discriminazioni – Tutti i dipendenti devono essere trattati con dignità e rispetto.

Sono vietati tutti i tipi di discriminazione basata sulla parzialità o il pregiudizio, come ad esempio la discriminazione basata su razza, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, stato civile, gravidanza, stato parentale, religione, opinioni politiche, nazionalità, origine etnica, origine sociale, stato sociale, stato indigeno, disabilità, età, appartenenza sindacale o in altre rappresentanze dei lavoratori e qualsiasi altra caratteristica protetta dalle leggi del luogo che disciplinano la materia.

I dipendenti con le stesse qualifiche, esperienze e prestazioni devono ricevere retribuzioni identiche se svolgono lo stesso tipo di lavoro, intendendo con questo le stesse mansioni e in condizioni di lavoro analoghe.

³ Convenzione n. 138 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'età lavorativa minima, Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia

⁴ Guida OCSE sulla Dovuta Diligenza per un approvvigionamento responsabile di minerali provenienti dalle aree di conflitto e ad alto rischio

Condizioni di lavoro eque, sicure e sane – La salute e la sicurezza dei nostri dipendenti devono costituire una priorità. La salute e la sicurezza dell'ambiente di lavoro sono concetti che comprendono anche gli aspetti psicosociali. Nei casi pertinenti, ai dipendenti devono essere forniti alloggi che rispondano agli standard internazionali e alle leggi del luogo.

Ai dipendenti deve essere fornita formazione inerente alla salute e alla sicurezza sul lavoro, che comprenda, ma senza essere limitata a questi, i rischi ai quali i dipendenti sono esposti, le uscite di emergenza dagli edifici aziendali e la corretta manipolazione ed etichettatura di sostanze chimiche e macchinari.

Le nostre Regole di sicurezza a tolleranza zero, si applicano a tutti i dipendenti e hanno lo scopo di raggiungere l'obiettivo che ci siamo prefissi, cioè l'assenza totale di infortuni gravi in azienda.

È nostro compito fornire supporto ai dipendenti affinché raggiungano un buon equilibrio fra vita privata e vita lavorativa.

Approvvigionamento responsabile di materie prime – Deve essere esercitato il controllo di dovuta diligenza sull'approvvigionamento e l'estrazione delle materie prime, fra le quali stagno, tantalio, tungsteno e oro, utilizzate in produzione. La dovuta diligenza va fatta in conformità a quanto stabilito dalle Guida OCSE sulla Dovuta Diligenza (OECD Due Diligence Guidance⁴) o da procedure analoghe.



Ambiente naturale ●

Ci impegniamo a sviluppare, produrre e offrire sul mercati beni e servizi che abbiano eccellenti caratteristiche di sostenibilità ambientale e che contribuiscano allo sviluppo sostenibile della società.

Lavoreremo costantemente per migliorare, nella prospettiva del ciclo vitale dei prodotti, le loro prestazioni ambientali. Altrettanto faremo per ridurre l'impatto negativo delle nostre attività, oltre ad assumere un approccio precauzionale nei confronti delle sfide ambientali.

Useremo metodologie appropriate per individuare le problematiche e gli aspetti più significativi della questione, oltre a definire e monitorare gli obiettivi prefissati, facendo in modo che le affermazioni e le comunicazioni dell'azienda in merito alle prestazioni di sostenibilità ambientale dei nostri prodotti e servizi siano basate sui fatti.



Anticorruzione ●

Tolleranza zero - Ericsson adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di corruzione e irregolarità finanziaria, ad esempio traffico di influenze, bustarelle, frodi, appropriazione indebita e riciclaggio di denaro. Di conseguenza, vale quanto segue:

Corruzione e bustarelle - A nessuno che rappresenti Ericsson è consentito, direttamente o indirettamente, chiedere o accettare, offrire o dare, a dipendenti o altri rappresentanti a qualsiasi titolo delle aziende nostre partner o a qualunque terza parte (ad esempio autorità pubbliche), qualsiasi tipo di dazione, bustarella, favore o altro tipo di beneficio illegale o illecito.

Regali e intrattenimenti - A nessuno che rappresenti Ericsson è consentito offrire o accettare, da aziende nostre partner o da qualunque altra terza parte, regali, benefici, rimborsi o intrattenimento di vario tipo che costituiscano violazione di legge o suggeriscano l'esistenza di un conflitto di interessi o di un comportamento sleale del dipendente, oppure possano essere interpretate come un tentativo illecito di influire sulle decisioni d'affari o che possano influire negativamente sulle prestazioni o i doveri di colui che le riceve.

Non è mai consentito offrire o accettare alcuni tipi di regali o benefici, fra cui denaro, prestiti finanziari, buoni omaggio, bustarelle, lavori svolti a beneficio privato, vantaggi illeciti, vacanze o simili.

Funzionari pubblici - Regole ancor più severe si applicano quando trattiamo con enti governativi e con i loro dipendenti e rappresentanti. La regola generale è che non è consentito promettere, offrire o fornire, direttamente o indirettamente, a funzionari pubblici, alcun oggetto o servizio di valore.

Bustarelle - La corresponsione di somme di denaro in nero pretese da pubblici ufficiali allo scopo di accelerare o garantire l'evasione di pratiche burocratiche di routine (ad esempio, la concessione di visti, autorizzazioni, licenze) non è consentita da Ericsson.

Frode e appropriazione indebita - Ericsson non ammette alcun tipo di comportamento fraudolento o appropriazione indebita

Riciclaggio di denaro - Ericsson sostiene la lotta a livello internazionale contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento di attività terroristiche e criminali. È pertanto di fondamentale importanza che tutti i dipendenti conoscano e applichino la normativa che disciplina questa materia.



CODICE DI CONDOTTA ERICSSON – INTEGRAZIONE PER IL FORNITORE

Il Codice di Condotta si applica a tutte le attività di Ericsson e a tutte le parti che contribuiscono alla produzione e alla fornitura dei servizi, oltre ad altre attività aziendali (“Fornitore”).

Conformità

Ericsson esige che il Fornitore e i rispettivi subappaltatori si attengano al Codice di Condotta o ad analoghi standard di settore, che potrebbe prevedere norme più stringenti rispetto a quelle stabilite dalla legislazione applicabile.

A richiesta, il Fornitore deve rilasciare informazioni e/o autorizzare i rappresentanti di Ericsson ad accedere ai propri locali, affinché questi possano ragionevolmente stabilire che il Fornitore e i suoi subappaltatori stanno operando nel rispetto del Codice di Condotta.

Il Programma di Approvvigionamento Responsabile (Responsible Sourcing Program) assicura il rispetto dei requisiti etici Ericsson lungo tutta la filiera di approvvigionamento, con le regole inerenti a lavoro, ambiente, diritti umani e anticorruzione, che valgono per tutti i Fornitori. Il programma utilizza l'approccio basato sul rischio, per assicurare una gestione efficiente dell'impatto sociale e ambientale utilizzando l'analisi del rischio Fornitore, verifiche periodiche presso i Fornitori, valutazioni specifiche, benchmarking delle prestazioni e altri metodi tesi ad assicurare la conformità dei Fornitori al Codice di Condotta e al Codice Etico Aziendale Ericsson.

Obbligo di Informazione

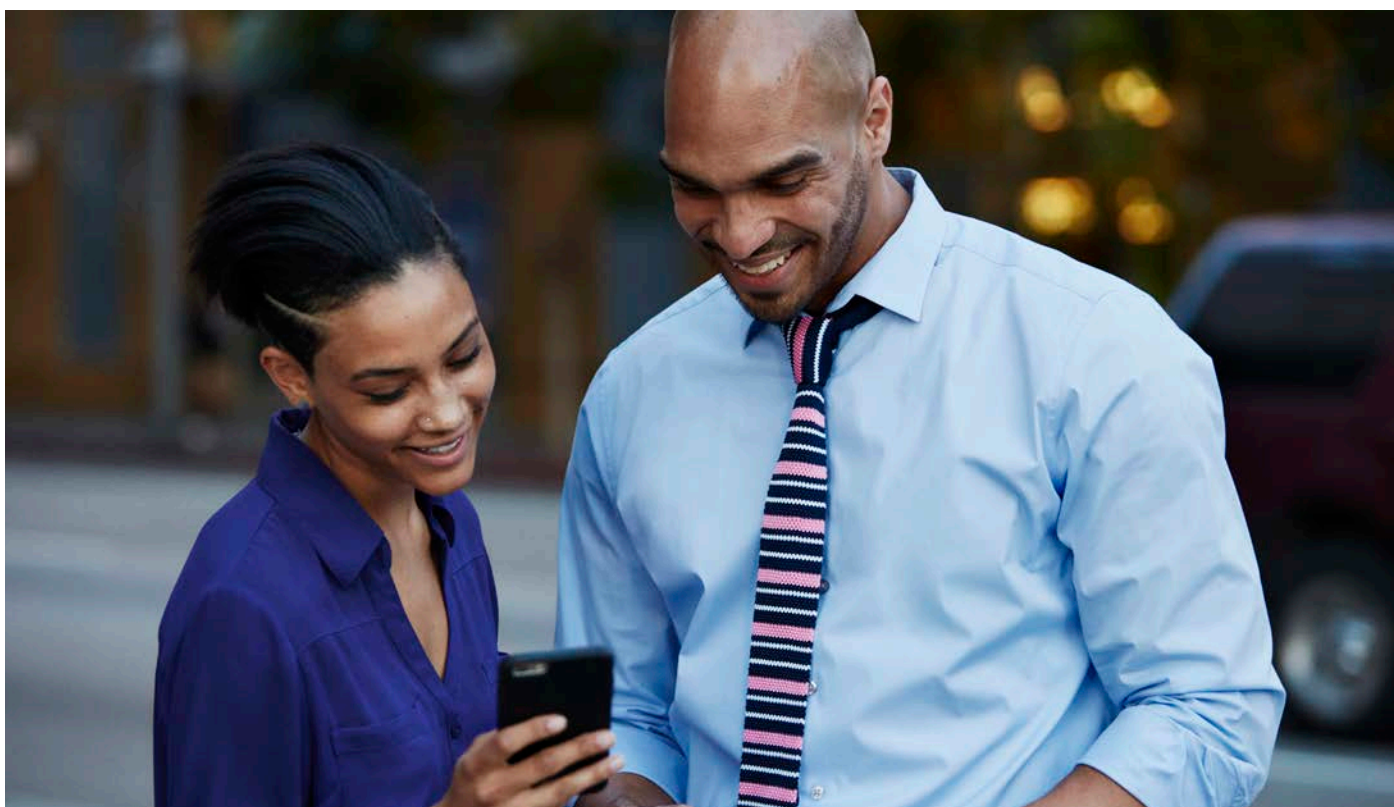
È responsabilità del Fornitore garantire che i suoi dipendenti e subappaltatori siano informati in merito al Codice di Condotta e lo rispettino.

Se il Fornitore scopre una violazione del Codice di Condotta nell'ambito delle proprie attività, deve informarne Ericsson.

Il Codice di Condotta include, a seconda dei casi, requisiti specifici per il Fornitore in materia di salute e sicurezza sul lavoro oltre che in materia di ambiente.

Tali requisiti sono elencati dettagliatamente nei seguenti documenti allegati: “Requisiti generali di Ericsson per il Fornitore in materia di salute e sicurezza sul lavoro”, “Requisiti specifici di Ericsson per il Fornitore in materia di salute e sicurezza sul lavoro”, “Requisiti ambientali di Ericsson per il Fornitore”, “Elenco Ericsson delle sostanze proibite e regolamentate”, oltre che nelle istruzioni operative cui si fa riferimento in tali documenti.

Tutta la documentazione è reperibile nel sito: www.ericsson.com/responsible-sourcing



DENUNCE DI MANCATA CONFORMITÀ

I fornitori, i clienti e gli altri partner che collaborano con Ericsson possono denunciare sospette violazioni delle leggi o del Codice di Condotta ai dirigenti locali dell'azienda o seguendo altre procedure che siano state stabilite a livello locale.

Se i suddetti canali per inoltrare le denunce non risultassero disponibili o appropriati e se la presunta violazione:

- A. sia stata effettuata dai dirigenti, a livello locale o di gruppo, e
- B. si riferisca a corruzione, pratiche contabili sospette, lacune nei controlli interni della contabilità, problemi

nelle verifiche contabili o altre circostanze che tocchino interessi primari per Ericsson o la salute e la sicurezza del personale, la denuncia può essere inoltrata attraverso l'apposita procedura esterna del Gruppo: la Ericsson Compliance Line.

Le denunce possono essere inoltrate tramite il suddetto canale qualora siano conformi alla legislazione locale vigente, applicabile alle persone coinvolte. Ericsson non accetterà che avvenga qualsiasi discriminazione o ritorsione nei confronti della persona che, in buona fede, abbia denunciato presunte violazioni.

Le informazioni sulla Compliance Line sono disponibile nel sito web di Ericsson:

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



