



ERICSSON

# ERICSSON VERHALTENS KODEX



# ZWECK

Dieser Verhaltenskodex wurde zum Schutz der Menschenrechte, zur Förderung fairer Beschäftigungsbedingungen, sicherer Arbeitsbedingungen, eines verantwortungsvollen Umgangs mit Umweltfragen und hoher ethischer Standards entwickelt.

Alle Geschäftsbereiche von Ericsson, Unternehmen und Mitarbeiter müssen zusätzlich zur Einhaltung sämtlicher geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards in allen Ländern, in denen Ericsson tätig ist, diesen Verhaltenskodex befolgen, selbst dann, wenn er höhere Standards setzt, als dies nationale Gesetze und Richtlinien vorschreiben.

Ericsson verlangt auch von seinen Lieferanten und deren Subunternehmern, dass sie diesen Verhaltenskodex oder ähnliche Richtlinien einhalten sowie einen entsprechenden Nachweis darüber erbringen. Außerdem erlauben sie Ericsson den Zugang auf deren Betriebsgelände. Ericsson verpflichtet sich, mit seinen Lieferanten zusammenzuwirken, um langfristig ständige und messbare Verbesserungen zu gewährleisten.

Ericsson hat den Globalen Pakt der Vereinten Nationen unterzeichnet. Um diese Verpflichtung allen Mitarbeitern, Zulieferern, Kunden und anderen Beteiligten zu verdeutlichen, basiert der Verhaltenskodex auf den zehn Prinzipien des

Globalen Pakts; er wird öffentlich verfügbar sein. Bei allen unseren geschäftlichen Aktivitäten verpflichten wir uns ebenso zur Einhaltung und Umsetzung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

Wir sind uns der spezifischen Herausforderungen bestimmter Menschenrechtsfragen in der vernetzten Gesellschaft bewusst, wie das Recht der freien Meinungsäußerung und den Schutz der Privatsphäre, sowie die Auswirkungen auf andere Rechte, die aus dem möglichen Missbrauch von Technologien entstehen, und wir arbeiten aktiv daran, solche Risiken und Herausforderungen zu minimieren.

Privatsphäre und Sicherheit sind in den von Ericsson gelieferten Produkten und Dienstleistungen wichtige Elemente; wir richten unsere Produkte und Geschäftsprozesse darauf aus, die Respektierung menschenrechtlicher Aspekte von Privatsphäre und freier Meinungsäußerung im Betrieb unserer Produkte und Dienstleistungen sicherzustellen.

Wir glauben fest daran, dass die Informations- und Kommunikationstechnologie eine größere Transparenz fördert und viele grundlegende Menschenrechte ermöglicht, wie das Recht auf Gesundheit, Ausbildung, Versammlungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.

## Anwendung

Dieser Verhaltenskodex ist über alle Operationen des Unternehmens anzuwenden, einschließlich der Konzernleitung, der Entwicklung, der Produktion, der Lieferung sowie Vertrieb und Support von Ericsson-Produkten und Dienstleistungen weltweit. Der Verhaltenskodex gilt auch für alle Lieferanten von Ericsson und wird in Form von vertraglich geregelten Geschäftsbedingungen angewandt.



# VERHALTENSKODEX<sup>1</sup>

## Menschenrechte

Wir respektieren alle international anerkannten Menschenrechte einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte<sup>2</sup> sowie den Leitlinien gemäß Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu den „Grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit“. Wir streben danach, sicherzustellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Wir suchen – in jedem Kontext – Wege, die Prinzipien international anerkannter Menschenrechte zu verteidigen, selbst wenn wir konfliktierenden Anforderungen gegenüberstehen.

Wir haben uns dazu verpflichtet, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte in allen unseren geschäftlichen Aktivitäten zu implementieren.

## Arbeitsgesetzgebung

**Vereinigungsfreiheit** – Alle Mitarbeiter haben das Recht, Gewerkschaften oder ähnliche externe Vertretungsorganisationen zu gründen, diesen beizutreten oder nicht beizutreten; auch haben sie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Die Information von und die Konsultation mit Mitarbeitern kann durch formelle Regelungen erfolgen, oder, falls diese nicht existieren, durch andere Mechanismen.

**Vermeidung von Zwangsarbeit** – Moderne Formen der Sklaverei, einschließlich Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Pflichtarbeit sowie Menschenhandel sind strengstens verboten. Den Mitarbeitern steht es frei, ihre Arbeitsstelle nach angemessener, durch anwendbare Gesetze oder Verträge festgelegte Kündigungsfristen aufzugeben. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, Kautionen oder persönliche Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen.

**Faire Beschäftigungsbedingungen** – Die Mitarbeiter müssen ihre Beschäftigungsbedingungen verstehen. Alle Mitarbeiter müssen die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen in schriftlicher Form erhalten, und zwar in einer Sprache, die sie verstehen.

Die Bezahlung und die Bedingungen sind fair und angemessen und entsprechen mindestens den Anforderungen anwendbarer Gesetze oder Industriestandards, je nachdem, welche davon höher sind.

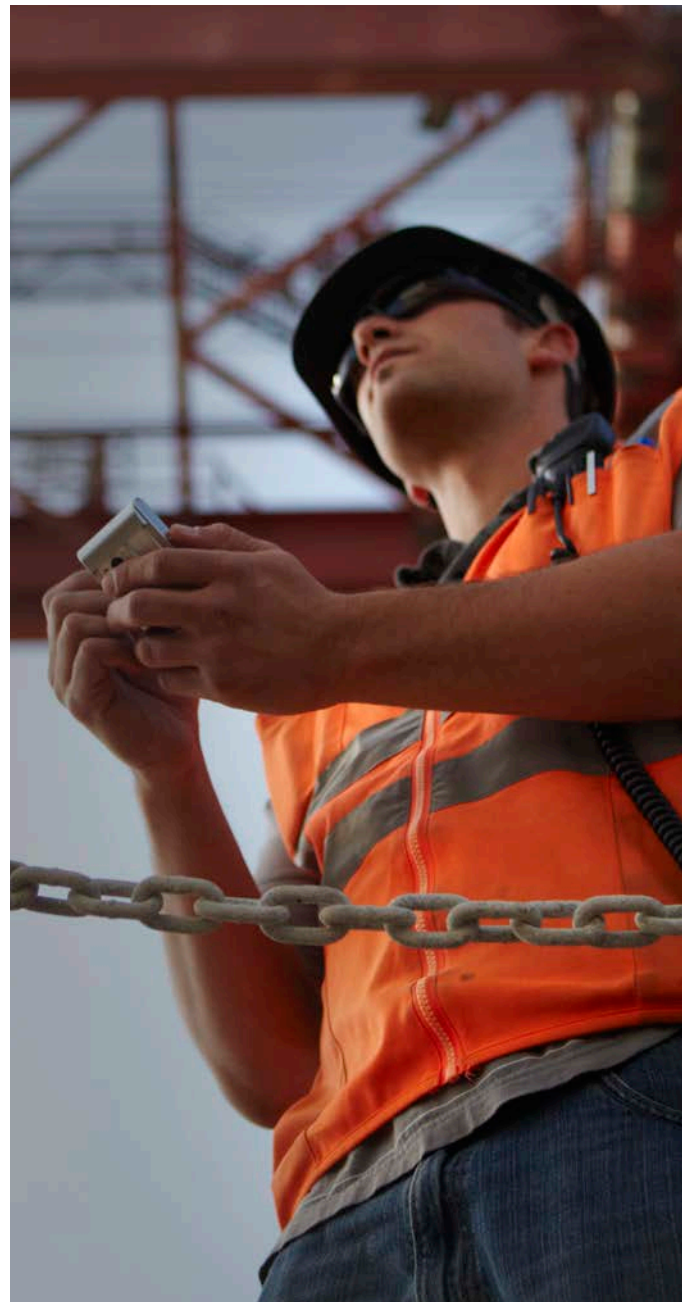
Die Arbeitszeit entspricht anwendbaren Gesetzen. Die normale Wochenarbeitszeit darf 48 Stunden nicht übersteigen.

Über die normale Wochenarbeitszeit geleistete Arbeitsstunden sind freiwillig, wenn nicht eine Betriebsvereinbarung unter bestimmten Bedingungen und/oder, sofern dies legal ist, unter besonderen Umständen die erforderliche Zeit erlaubt. Außer unter solchen Umständen darf eine Arbeitswoche 60 Stunden nicht übersteigen. Besondere Umstände umfassen kurzfristige geschäftliche Anforderungen und Naturkatastrophen.

Sofern keine außergewöhnlichen Umstände vorliegen, hat das Personal Anrecht auf mindestens einen freien Tag in einem Zeitraum von sieben Tagen. Ein freier Tag versteht sich als ein Zeitraum von mindestens vierundzwanzig zusammenhängenden Stunden.

Lohn-/Gehaltskürzungen sind als Disziplinarmaßnahmen nicht gestattet.

Körperliche Bestrafungen, physische oder verbale Misshandlungen oder andere rechtswidrige Belästigungen sowie jegliche Drohungen und andere Formen der Einschüchterung sind verboten.



<sup>1</sup> Der Ericsson-Verhaltenskodex basiert auf den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie auf den zehn Prinzipien des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, die abgeleitet wurden aus: der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu den „Grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit“, der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption <https://www.unglobalcompact.org/>.

<sup>2</sup> Die Internationale Menschenrechtscharta besteht aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

**Vermeidung von Kinderarbeit<sup>3</sup>** – Es dürfen keine Personen beschäftigt werden, die das gesetzliche Mindestalter für eine Beschäftigung nicht erreicht haben. Das Mindestalter ist das Alter beim Ende der Schulpflicht, oder nicht weniger als 15 Jahre, oder nicht weniger als 14 Jahre in Ländern, in denen Bildungseinrichtungen nicht in ausreichender Weise entwickelt sind.

Kinder dürfen nicht für gefährliche Arbeiten oder für Arbeiten, die der persönlichen Entwicklung des Kindes entgegenstehen, eingestellt werden. Ein Kind ist eine Person unter 18 Jahren. Die persönliche Entwicklung umfasst die Gesundheit eines Kindes, oder seine physische, mentale spirituelle, moralische oder soziale Entwicklung.

**Beseitigung von Diskriminierung** – Alle Mitarbeiter sind mit Respekt und Würde zu behandeln.

Alle Arten der Diskriminierung auf Grund von Parteilichkeit oder Vorurteilen, wie gegenüber ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Schwangerschaft, Elternschaft, Religion, politischer Meinung, Nationalität, ethnischen Hintergrund, sozialer Herkunft, indigenem Status, Behinderung, Alter, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und allen sonstigen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, sind verboten.

Mitarbeiter mit gleichen Qualifikationen, mit gleicher Erfahrung und Leistung erhalten in Bezug auf Mitarbeiter, welche die gleichen Aufgaben unter ähnlichen Arbeitsbedingungen ausführen, für die gleiche Arbeit die gleiche Bezahlung.

**Faire, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen** – Gesundheit und Sicherheit aller unserer Mitarbeiter genießen Vorrang. Mitarbeitern sind gemäß internationalen Standards und nationalen Gesetzen eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung sowie, falls anwendbar, Wohneinrichtungen zur Verfügung zu stellen.

Mitarbeitern sind, ohne hierauf beschränkt zu sein, geeignete Gesundheits- und Sicherheitsinformationen zur Verfügung zu stellen, dazu gehören auch Anweisungen über die sichere Evakuierung von Gebäuden sowie den richtigen Umgang und die Kennzeichnung von Chemikalien und Maschinen. Mitarbeitern sind geeignete Gesundheits- und Sicherheitsinformationen zur Verfügung zu stellen, einschließlich von Anweisungen über die sichere Evakuierung von Gebäuden und den richtigen Umgang und die richtige Markierung von Chemikalien und Maschinen, ohne hierauf beschränkt zu sein.

Die bei Ericsson geltende Null-Toleranz-Politik ist für alle Mitarbeiter verbindlich. Sie unterstützt uns bei der Erreichung unseres Ziels von null Zwischenfällen.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben zu erreichen.

**Verantwortliche Gewinnung von Rohstoffen** - Bei der Beschaffung und Gewinnung von Rohstoffen ist stets besondere Sorgfaltspflicht zu wahren. Dies gilt u. a. für die in Produkten verwendeten Stoffe, wie Zinn, Tantal, Wolfram und Gold. Die von uns aufgewendete Sorgfalt muss den relevanten Richtlinien der OECD für die besondere Sorgfaltspflicht im Hinblick auf Konfliktminerale<sup>4</sup> oder ähnlicher Prozesse entsprechen.

<sup>3</sup> IAO-Übereinkommens Nr. 138 zu Mindestalter, Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes

<sup>4</sup> Richtlinien der OECD für die besondere Sorgfaltspflicht im Hinblick auf Konfliktminerale



## Umwelt

Wir streben danach, Produkte und Dienstleistungen von exzellenter Nachhaltigkeit zu entwickeln, zu produzieren und anzubieten, und zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen.

Wir streben danach, die Umweltleistung unserer Produkte kontinuierlich mit einer Lebenszyklusperspektive zu verbessern. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten zu reduzieren und einen Vorsorgeansatz gegenüber den Herausforderungen des Umweltschutzes zu verwenden.

Wir verwenden eine geeignete Methodik zur Bestimmung von signifikanten Problemen und Aspekten, für das Setzen und die Überprüfungen von Zielen, sowie als Basis für die Kommunikation der Nachhaltigkeitsleistungen unserer Operationen, Produkte und Dienstleistungen.



## Anti-Korruption

**Null-Toleranz** - Bei Ericsson gilt gegenüber jeglicher Form von Korruption und finanziellen Unregelmäßigkeiten eine Null-Toleranz-Politik. Dazu zählen z. B. Bestechung, Schmiergeldzahlungen, Beschleunigungszahlungen, Betrug, Veruntreuung und Geldwäsche. Hierzu gelten die folgenden Regeln:

**Bestechung und Schmiergelder** - Kein Vertreter von Ericsson darf direkt oder indirekt irgendeine Form von Bestechung, Schmiergeldzahlung oder einen sonstigen gesetzeswidrigen oder unethischen Vorteil von Mitarbeitern oder Vertretern von Geschäftspartnern (wie beispielsweise Kunden, Lieferanten und Vertriebspartnern) oder von anderen Drittparteien (z. B. Behörden) fordern oder annehmen.

**Geschenke und Bewirtung** - Es ist nicht gestattet, Geschäftspartnern oder anderen Drittparteien Geschenke, Vorteile, Erstattungen oder Bewirtung anzubieten oder solche Leistungen von Geschäftspartnern oder Drittparteien anzunehmen, wenn dies geltende Gesetze verletzen, zu einem Interessen- oder Loyalitätskonflikt führen, als unangebrachte Beeinflussung der beruflichen Entscheidungsfreiheit des Leistungsempfängers wahrgenommen werden oder die Arbeitstätigkeiten des Leistungsempfängers auf sonstige Weise beeinträchtigen könnte.

Einige Geschenke oder Vorteile dürfen in keinem Fall angeboten oder angenommen werden. Das

sind u. a. Geld, Darlehen, Geschenkgutscheine, Schmiergelder, Arbeitstätigkeiten für private Zwecke, unethische Vorteile, Urlaube oder ähnliche Vorteile, die sich an Einzelpersonen richten.

**Amtspersonen** - Im Umgang mit Regierungsbehörden sowie deren Angestellten oder Vertretern gelten strengere Bestimmungen. Amtspersonen dürfen, weder direkt noch indirekt, keine Wertgegenstände oder geldwerte Leistungen versprochen, angeboten oder auf andere Weise übergeben werden.

**Beschleunigungszahlungen** - Inoffizielle Zahlungen, die von Amtspersonen zur beschleunigten Durchführung von sicheren, routinemäßigen behördlichen Aktivitäten (z. B. zur Ausstellung von Visa, Genehmigungen oder Lizenzen) gefordert werden, werden von Ericsson nicht gestattet.

**Betrug und Veruntreuung** - Ericsson duldet keinerlei betrügerisches Verhalten und keine Form von Veruntreuung.

**Geldwäsche** - Ericsson unterstützt die internationalen Bemühungen im Kampf gegen Geldwäsche und im Kampf gegen die Finanzierung von terroristischen und kriminellen Aktivitäten. Es ist daher von grundlegender Wichtigkeit, dass alle Mitarbeiter sämtliche Gesetze und Vorschriften, die damit in Zusammenhang stehen, kennen und befolgen.



# ERICSSON-VERHALTENSKODEX – ZUSATZ FÜR ZULIEFERER

Der Verhaltenskodex ist auf alle Operationen von Ericsson sowie auf alle Parteien anwendbar, die zu Produkten, Dienstleistungen und anderen Geschäftsaktivitäten von Ericsson beitragen („Zulieferer“).

## Compliance

Ericsson verlangt von seinen Zulieferern und deren Auftragnehmern die Einhaltung des Verhaltenskodex oder gleichwertiger Standards, die höhere Anforderungen als durch anwendbare Gesetze erfordert enthalten können.

Auf Anfrage muss ein Zulieferer durch Übermittlung von Informationen und/oder Erlauben des Zugangs von Ericsson oder deren Stellvertretern auf sein Betriebsgelände Ericsson zu deren angemessener Zufriedenheit nachweisen, dass der Zulieferer und dessen Auftragnehmer den Verhaltenskodex einhalten.

## Informationsverpflichtung

Es liegt in der Verantwortung des Zulieferers, sicherzustellen, dass seine Mitarbeiter und Auftragnehmer über den Verhaltenskodex informiert sind und diesen einhalten.

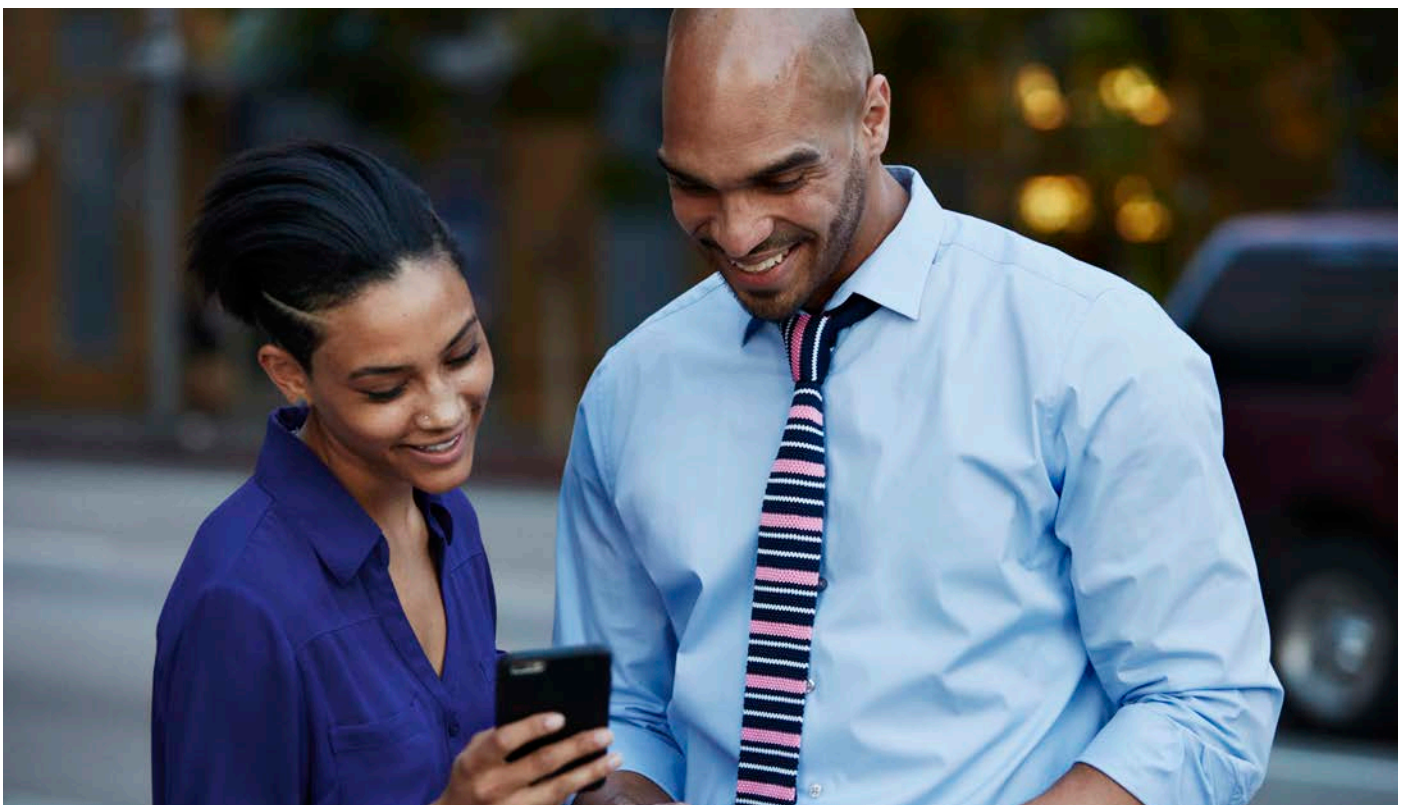
Der Zulieferer informiert Ericsson, wenn in seinen Operationen ein Bruch des Verhaltenskodex festgestellt wird.

Der Verhaltenskodex beinhaltet, soweit anwendbar, Sonderanforderungen für Zulieferer in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, sowie für den Umweltschutz.

Das Responsible Sourcing Program stellt in Bezug auf die Ericsson-Anforderungen in den Bereichen Arbeit, Umweltschutz, Menschenrechte und Antikorruption hohe Standards in der Versorgungskette sicher, die für alle Zulieferer gelten. Das Programm verwendet zur Sicherstellung eines effektiven Managements der umweltbezogenen und sozialen Auswirkungen einen risikobasierten Ansatz, indem Zulieferer-Risikoanalysen, regelmäßige Zulieferer-Audits, Bewertungen, Performance-Benchmarks und andere Aktivitäten implementiert werden, welche die Einhaltung des Verhaltenskodex und des Kodex für Geschäftsethik sicherstellen.

Diese Anforderungen sind in den Begleitdokumenten „The Ericsson General Supplier Occupational Health and Safety Requirements“ (Allgemeine Ericsson Anforderungen an Zulieferer in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz), „The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements“ (Spezifische Ericsson-Anforderungen an Zulieferer in Bezug auf Umweltschutz), „The Ericsson Supplier Environmental Requirements“ (Ericsson-Umweltschutzanforderungen an Zulieferer), „The Ericsson Lists of Banned and Restricted Substances“ (Liste von Produkten, die Verboten oder sonstigen Beschränkungen unterliegen) sowie in den Betriebsanweisungen, die sich auf diesen Dokumente beziehen, im Einzelnen aufgeführt.

Alle Dokumente sind verfügbar unter [www.ericsson.com/responsible-sourcing](http://www.ericsson.com/responsible-sourcing)



# MELDEN VON COMPLIANCE-BEDENKEN

Lieferanten, Kunden und Partner von Ericsson können mutmaßliche Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen oder den Verhaltenskodex dem zuständigen Vorgesetzten vor Ort oder entsprechend dem für den jeweiligen Standort geltenden Verfahren melden.

Wenn die o. a. Berichtskanäle nicht verfügbar oder nicht geeignet sind, und wird der vermutete Verstoß

- A. durch eine Gruppe oder ein lokales Management begangen wird, und
- B. bezieht sich dieser auf Korruption, fragwürdige Rechnungslegungspraktiken, Mängel bei der

internen Rechnungslegungsprüfung oder bei Audit-Angelegenheiten, oder auf andere Angelegenheiten, die wichtige Interessen von Ericsson oder die Gesundheit und Sicherheit von Personen betreffen, kann dieser Verstoß über das externe Whistleblower-Verfahren des Konzerns gemeldet werden: Die Ericsson Compliance Line.

Über diesen Prozess können Meldungen gehandhabt werden, wenn dieser der lokalen, auf die involvierten Personen anwendbaren Gesetzgebung entspricht. Ericsson akzeptiert keine Diskriminierung oder Vergeltung gegenüber der Person, welche die Übertretung meldet, dafür, dass diese Person vermutete Übertretungen in gutem Glauben gemeldet hat.

Informationen über die Compliance Line sind auf der Ericsson-Website verfügbar:

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



