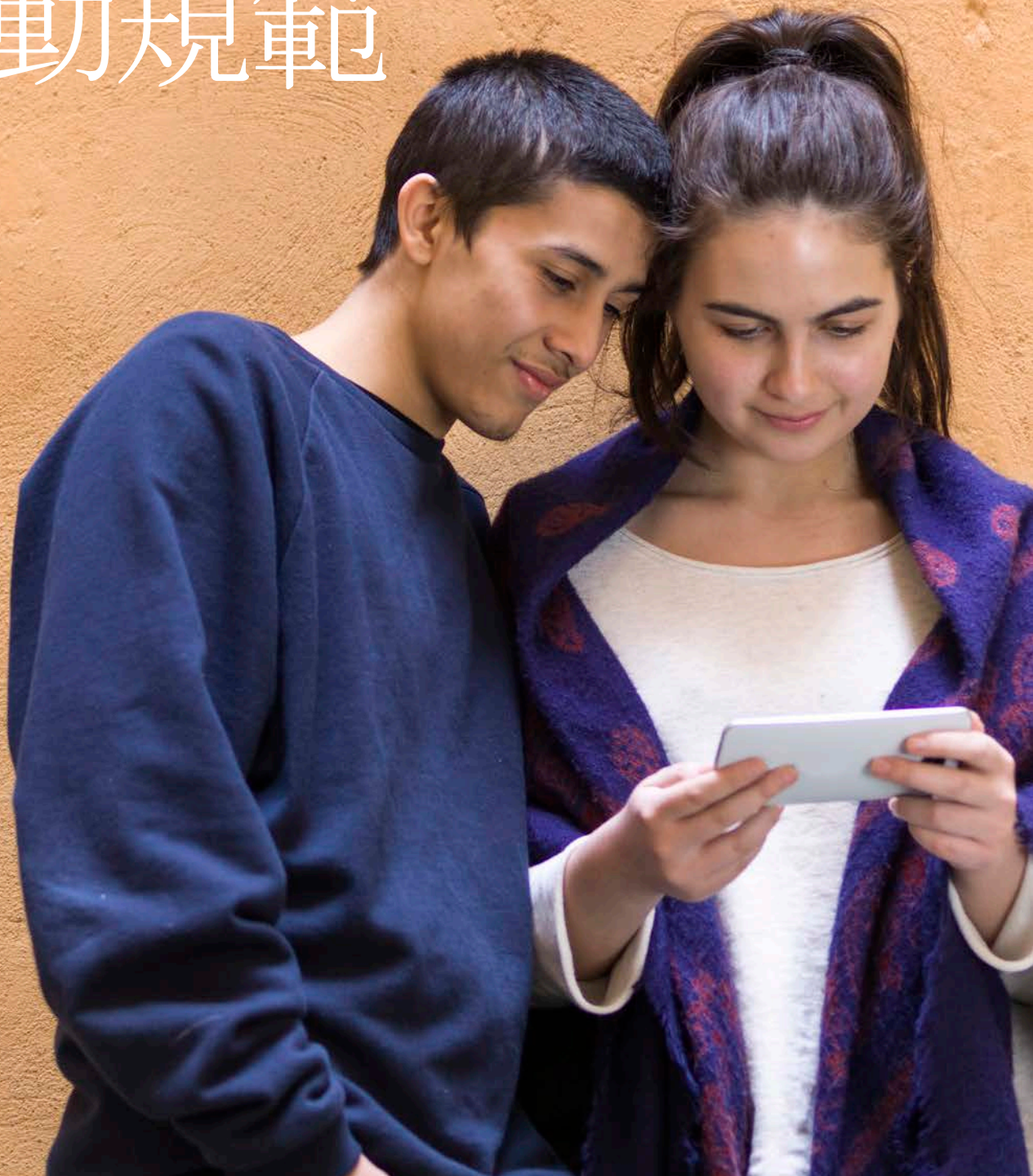




ERICSSON

エリクソン 行動規範



目的

本行動規範は、人権の保護、公正な労働条件、安全な労働環境、責任ある環境問題の管理および高い倫理水準の推進を目的として策定されました。

エリクソンが事業を営むすべての国々のすべての関連法令や基準の遵守に加えて、エリクソンのすべての部署、会社、および従業員は、本行動規範を遵守するものとします。これは、本行動規範が国内の法令で義務付けられているよりも高い基準を規定している場合にも当てはまります。

エリクソンは、サプライヤーとその下請業者に対して、本行動規範または同様の基準を遵守すること、および情報を提供し、エリクソンが各施設に立ち入ることを許可することによって、その遵守を確認することを求

めます。エリクソンは、時間と共に継続的かつ測定可能な改善を確保するために、サプライヤーと関わり合います。

エリクソンは、国連グローバル・コンパクトのイニシアチブに署名していますそのコミットメントに従業員、サプライヤー、顧客、その他の利害関係者（ステークホルダー）に明確に示すため、本行動規範は国連グローバル・コンパ

クトの10原則に基づき、公表されています。また、エリクソンはすべての事業活動において、国連

の「ビジネスと人権に関する指導原則」(Guiding Principles on Business and Human Rights) を実施することにも熱心に取り組んでいます。

エリクソンは、表現の自由、プライバシー、テクノロジーの不正利用に起因するその他の権利に与える影響など、ネットワーク社会における人権問題に対する特定の課題を認識し、これらのリスクや課題を最小限に抑えるよう積極的に取り組みます。

プライバシーとセキュリティは、エリクソンが提供する製品やサービスにおける重要な要素であるため、プライバシーや表現の自由の人権の側面が確実に尊重されるように、エリクソンの製品やサービスの事業全体で、製品と業務プロセスの足並みをそろえます。

エリクソンは、情報及び通信テクノロジーが透明性をさらに促進し、健康を享受する権利、教育を受ける権利、結社の自由、表現の自由などの数多くの基本的人権の保護につながると確信しています。

適用

本行動規範は、エリクソンのすべての事業活動に適用され、世界中で展開されているエリクソンのソリューション、製品、サービスの管理、開発、生産、提供、販売、サポートなどが含まれます。本行動規範は、エリクソンのすべてのサプライヤーにも有効であり、契約条項を通して適用されます。



行動規範¹

人権

エリクソンは、「国際人権章典」(International Bill of Human Rights)²を含む国際的に認められたすべての人権および「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言(1998年)」(International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)に定められた基本的権利の保護に関する原則を尊重します。エリクソンは、他者の人権を侵害しないよう努力し、さらにエリクソンが関与する人権に対する悪影響に対処するよう努力します。

エリクソンは、あらゆる状況で、たとえ相反する要件に直面しても、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を探ります。

また、エリクソンはすべての事業活動において、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(Guiding Principles on Business and Human Rights)を実施することにも熱心に取り組んでいます。

労働基準

結社の自由 - すべての従業員には、労働組合または類似の外部 代表団体の結成や、それらへの加入または脱退、団体交渉を行う自由が与えられています。従業員への情報提供と従業員との協議は、正式な取り決めに従って行われます。そのような取り決めがない場合は、その他の手順を利用することができます。

強制労働の禁止 - 強制労働や奴隷労働などの現代の奴隷制および人身売買は固く禁止されています。従業員は、適用法または契約の定めるところにより適正な通知を行った上、自由に退職できるものとします。従業員は、雇用主に対し、保証金または身分証明書を預託する義務はありません。

公正な労働条件 - 従業員は自分の労働条件を理解するものとします。すべての従業員には、従業員が理解可能な言語で基本雇用条件を概説する文書が提供されなければなりません。

賃金及び条件は公正かつ適正であるものとし、最低でも適用法または業界標準のいずれか高い方の基準を遵守します。

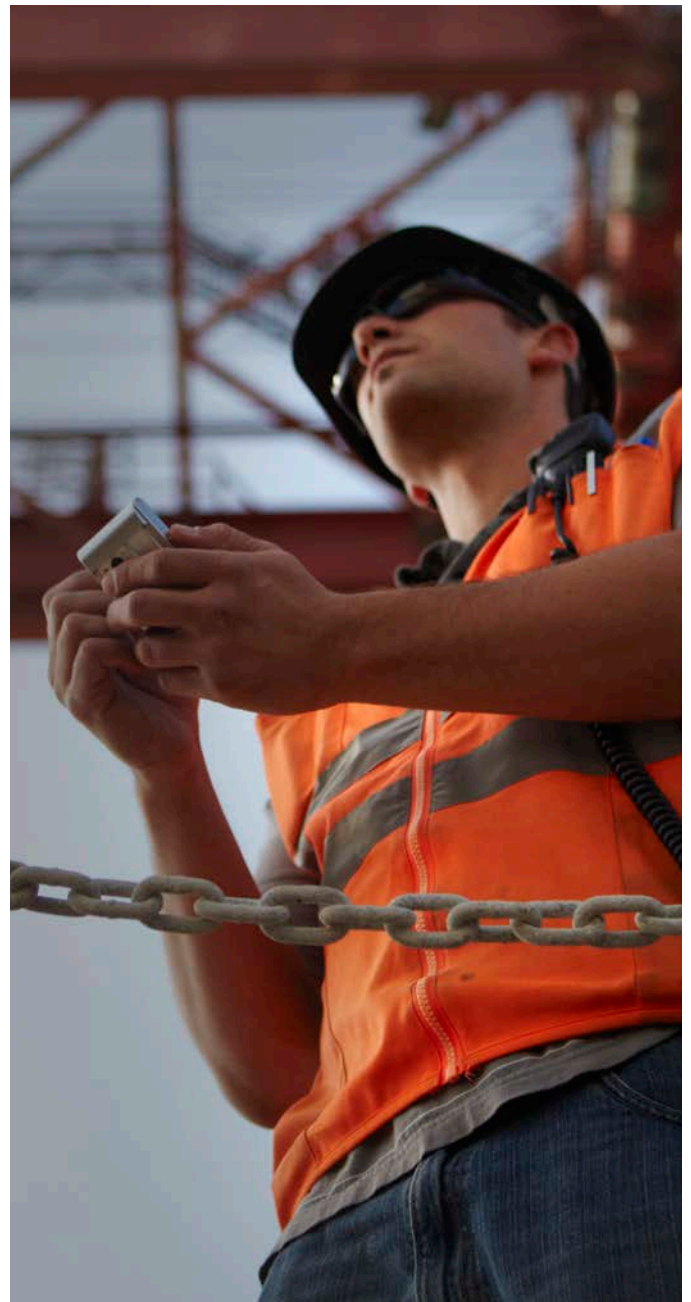
労働時間は適用法に従うものとし、1週間の所定労働時間は48時間を超えないものとします。

1週間の所定労働時間を超える時間外労働は任意としますが、団体協約により一定の条件下で必要な時間が認められる場合、または合法であれば、例外的な状況を除きます。こうした状況以外では、1週間の労働時間は60時間を超えないものとします。例外的な状況には、短期的な業務上の要求及び天災を含みます。

例外的状況がない限り、従業員は7日ごとに少なくとも1日の休日を与えられるものとします。少なくとも24時間連続して1日の休日とします。

懲戒処分としての賃金からの控除は認められていません。

体罰、身体的虐待、言葉による虐待、いじめ、その他の違法な嫌がらせ、脅迫、その他の形の威迫を禁止します。



¹ エリクソン行動規範は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(Guiding Principles on Business and Human Rights)、並びに「世界人権宣言」(The Universal Declaration of Human Rights)、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」(The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)、「環境と開発に関するリオ宣言」(The Rio Declaration on Environment and Development)及び「腐敗防止に関する国連条約」(The United Nations Convention Against Corruption)に基づいた国連グローバル・コンパクトの10原則を基本としています。<https://www.unglobalcompact.org/>

² 「世界人権宣言」(The Universal Declaration of Human Rights)、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」(International Covenant on Civil and Political Rights)及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)は「国際人権章典」(International Bill of Human Rights)を構成しています。

児童労働の防止³ - 雇用可能な法定年齢に達していない児童は雇用しません。最低雇用年齢は、義務教育を修了した年齢または15歳以上、もしくは教育制度が未発達の水においては14歳以上とします。

危険な作業や個人的発達に見合わない作業に対して児童を雇用しません。ここでいう児童とは、18歳未満のすべての者を指します。個人的発達とは、児童の健康または身体的、精神的、道徳的、または社会的発達が含まれます。

差別の撤廃 - すべての従業員に敬意と尊重をもって接します。

不平等や偏見に基づく一切の差別を禁止します。これには、人種、肌の色、性別、性的志向、性別認識、配偶者の有無、妊娠、育児状況、宗教、政治的見解、国籍、民族背景、社会的出身、社会的身分、先住民ステータス、身体的障害、年齢、労働組合の組合員であることまたは従業員代表、その他国内の法律で保護されている特徴などに基づく差別が適宜含まれます。

資格、経験及び業績が同等の従業員には、同等の労働条件での業務については同額の賃金を支払います。

公正、安全、衛生的な労働環境 - 従業員の健康と安全が優先されます。従業員には、心理社会的な考慮を含む衛生的かつ安全な労働環境を提供し、該当する場合には国際標準及び国内の法律に従って住宅施設を提供します。

従業員には、安全衛生に関する適切な情報とトレーニングを提供します。これには、晒されているリスク、建物からの安全な避難手順や化学物質及び機械の正しい取り扱い方法とその表示などが含まれます。

エリクソンのゼロ・トレランス安全規則はすべての従業員に適用され、重大な事故をゼロ件に抑えるというビジョンの実現を意図しています。

従業員には、ワークライフバランスを維持できるようサポートを提供します。

責任ある原材料調達 - デュー・ディリジェンスは、原材料（製品に使用される錫、タンタル、タングステン、金など）の調達及び抽出に関して実施されるものとします。デュー・ディリジェンスは、OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス(OECD Due Diligence Guidance)⁴の関連項目または相当するプロセスと矛盾しないものとします。

³ 本章の当該条項は、ILO条約の「就業の最低年齢に関する条約」(第138号条約)の第2.4項、国連の「児童の権利に関する条約」(Convention on the Rights of the Child)第1条及び第32条です。
⁴ OECD紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)



環境

エリクソンは、持続可能性の高い製品・サービスを提供し、社会の持続可能な発展に貢献します。

エリクソンは、ライフサイクルの視点から、製品の環境性能の向上に継続的に取り組みます。エリクソンの事業活動に伴う環境負荷を継続的に低減し、環境課題に対する予防手段を講じます。

エリクソンは適切な方法により、目的や目標の設定及び見直しにおいて重大な問題や側面を特定し、それをもとに事業活動及び製品・サービスの持続可能性実績について、事実に基づいて発言やコミュニケーションを行います。



汚職防止

ゼロ・トレランス - エリクソンは、贈収賄、キックバック、ファシリテーション・ペイメント（取引円滑化のための支払い）、詐欺、横領、資金洗浄を含むいかなる汚職や財務上の不正行為に対してもゼロ・トレランス方針を採用しています。本方針に関して、以下が適用されます。

贈収賄とキックバック - エリクソンの代表者は、直接間接を問わず、ビジネスパートナーまたはその他の第三者（官庁など）の従業員やその他の代表者に対して、いかなる賄賂、キックバック、その他の違法または非倫理的な利益を要求、受領、申し出または提供してはなりません。

贈答品と接待 - エリクソンは、ビジネスパートナーまたはその他の第三者に対して、法律に違反する、あるいは利益相反を示唆する可能性のある行為、二股の忠誠心、ビジネスの意思決定に影響を与えるようとする不適切な試みと受け取られる可能性のある、または受領者の業績や業務に影響を与える贈答品、利益、償還、接待を申し出または受領してはいけません。

特定の贈答品または利益は、現金、融資、ギフト券、キックバック、私的な目的の仕事、非倫理的

な利益、休暇、個人に向けた同様の利益について、申し出も受領も一切認められていません。

公務員 - 政府機関及びその職員や代表者と関わる際、より厳しい規則が適用されます。通常、直接間接を問わず、公務員に対して価値のあるものを一切約束、申し出、提供してはならないものとします。

ファシリテーション・ペイメント - 政府の日常業務（ビザ、許可、ライセンスの発行など）の迅速化や確保を目的として公務員から要求された非公式な支払いは、エリクソンでは認められていません。

詐欺及び横領 - エリクソンは、詐欺行為や横領を一切容認しません。

資金洗浄 - エリクソンは、資金洗浄及びテロや犯罪行為への資金提供を撲滅するための国際的な取り組みを支援しています。従って、従業員がこれに関するすべての関連法規に熟知し、遵守することが重要です。



エリクソン行動規範 - サプライヤー向け補足

本行動規範は、エリクソンのすべての事業活動、並びにエリクソンの製品・サービス及びその他事業活動の関係者（以下「サプライヤー」という）に適用されます。

コンプライアンス

エリクソンは、サプライヤー及びその下請業者に対し、本行動規範または同等の基準の遵守を求めます。これらは該当法より厳しい基準を定めている場合があります。

サプライヤーは、サプライヤーやその下請業者が本行動規範を遵守していることを、エリクソンが合理的に満足できるように検証するため、要請に応じて、エリクソンまたはその代理人に情報を提供したり、各施設への立入許可を与える義務があります。

「責任ある調達プログラム」は、エリクソンの要求事項である労働、環境、人権、汚職防止の観点から、サプライチェーンにおいて高い基準を確保するためのもので、すべてのサプライヤーに適用されます。このプログラムは、リスクに基づく手法を用い、サプライヤーのリスク分析、定期的なサプライヤー監査、アセスメント、パフォーマンスベンチマーキング、その他エリクソンの行動規範及び企業倫理規範の遵守を確保する活動の実施を通じて、環境的及び社会的な影響を効果的に確実に管理します。

通知義務

サプライヤーは、その従業員及び下請業者に対して、本行動規範の内容とその遵守について知らせる義務があります。

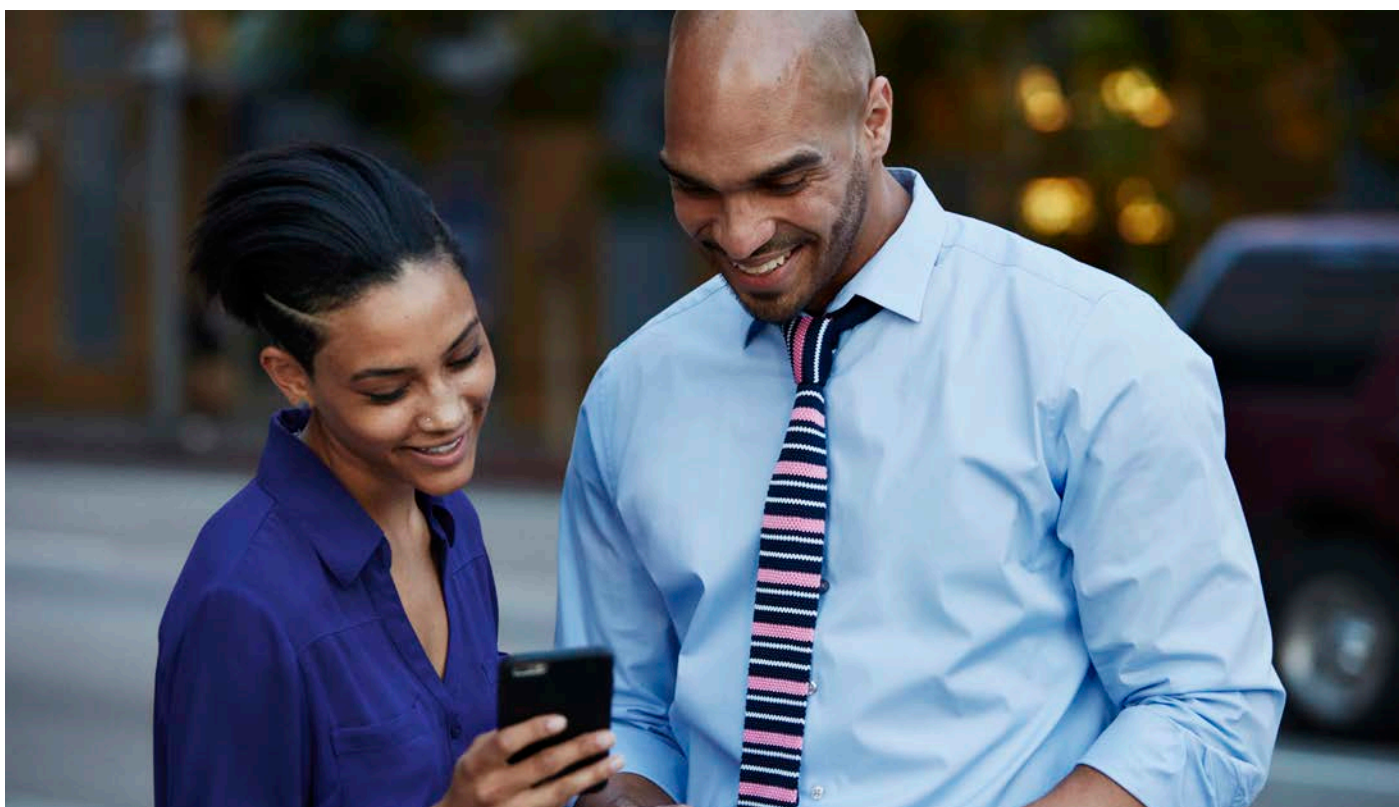
サプライヤーはその事業活動で本行動規範の違反を発見した場合、エリクソンに報告する義務があります。

本行動規範には、労働安全衛生及び環境に関して、サプライヤーが満たすべき特別な基準が適宜含まれます。

これらの基準の詳細は、添付書類の「エリクソンサプライヤー労働安全衛生一般基準」(The Ericsson General

Supplier Occupational Health and Safety Requirements)、 「エリクソンサプライヤー労働安全衛生特別基準」(The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements)、 「エリクソンサプライヤー環境基準」(The Ericsson Supplier Environmental Requirements)、 「エリクソン禁止物質および制限物質リスト」(The Ericsson Lists of Banned and Restricted Substances)、及びこれらの書類で言及される取扱説明書に記載されています。

すべての書類は以下から入手が可能です。 www.ericsson.com/responsible-sourcing



コンプライアンスに関する懸念の報告

従業員、サプライヤー、顧客、エリクソンに関わるその他のパートナーは、法律または行動規範の違反の疑いを、現地事業マネージャーに対し、または現地で定められた手続きに従って報告するものとします。

上記の報告ルートを利用できない、またはその報告ルートが適切でない場合、また、疑いがかけられている違反が

- A. 集団または現地経営管理者によって行われており、また、
- B. 汚職、疑わしい会計または会計・監査問題における内

部統制の不備に関連し、あるいはエリクソンの重要な利害関係または従業員の健康と安全に重大な影響を及ぼす場合、かかる違反はグループ外部の内部告発プロセス「Ericsson Compliance Line」を経由して報告できます。

関係者に適用される現地法律に従う場合、報告は本プロセスを介して処理できます。エリクソンは、疑いがかかっている違反を誠実に報告したことに対し、違反を報告する個人への一切の差別も報復も容認しません。

エリクソンのウェブサイトで利用できるCompliance Line
の詳細はこちら：

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

