



ERICSSON

ERICSSON

우리
강력



목적

이 윤리 강령은 인권을 보호하고 공정한 고용 조건, 안전한 노동 조건, 책임있는 환경 문제 관리 및 높은 윤리적 기준을 장려하기 위한 목적으로 작성되었습니다.

Ericsson 부서, 회사 및 직원은 에릭슨이 활동하는 모든 국가의 모든 관련 법률, 규정 및 표준을 준수하는 것 외에도 윤리 강령이 국가 법률 또는 규정에서 요구하는 것보다 더 높은 기준을 명시한 경우에도 윤리 강령을 준수해야 합니다.

Ericsson은 또한 협력업체와 협력업체의 하청업체가 윤리 강령 또는 유사한 표준을 준수하고 정보를 제공하고 자사의 사업장에 대한 에릭슨의 출입을 허용함으로써 규정 준수를 확인할 것을 요구합니다. Ericsson은 지속적이고 측정 가능한 개선을 보장할 수 있도록 협력업체와 협력하기 위해 노력합니다.

Ericsson은 유엔 글로벌 콤팩트 이니셔티브 (United Nations Global Compact Initiative)의 서명 기업입니다. 직원, 협력업체, 고객 및 기타 이해 관계자들에게 이 약속을 명확히 하기 위해 윤리 강령은 글로벌 콤팩트의 10 가지 원칙에 기반을 두

며 공개적으로 이용 가능해야 합니다. 우리는 사업 운영 전반에 걸쳐 유엔 사업 및 인권 기본 지침 (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)을 이행하기 위해 노력하고 있습니다.

우리는 표현의 자유와 개인정보 보호뿐만 아니라 잠재적인 기술 오용으로 인한 다른 권리에 대한 영향과 같은 상호 연결된 사회에서의 인권 문제에 대한 구체적인 도전 과제를 인식하고 있으며 그러한 위험과 도전을 최소화하기 위해 적극적으로 노력하고 있습니다.

개인정보 보호 및 보안은 Ericsson에서 제공하는 제품 및 서비스의 중요한 요소이며 우리는 제품 및 서비스 운영 과정에서 개인정보 보호 및 표현의 자유에 관한 인권 측면을 존중할 수 있도록 제품 및 비즈니스 프로세스를 조율합니다.

우리는 정보 통신 기술이 투명성을 높이고 건강, 교육, 집회의 자유 및 표현의 자유와 같은 많은 기본적인 인권을 실현할 수 있다고 믿습니다.

적용

윤리 강령은 전세계의 Ericsson 솔루션, 제품 및 서비스의 관리, 개발, 생산, 공급, 판매 및 지원을 포함한 회사 운영 전반에 걸쳐 적용됩니다. 윤리 강령은 모든 Ericsson 협력업체에게도 유효하며 계약 조건을 통해 적용됩니다.



윤리 강령¹

인권

우리는 국제 인권 장전 (International Bill of Human Rights)²을 비롯한 국제적으로 인정된 모든 인권과 국제 노동기구의 근로 기본 원칙 및 권리에 관한 선언 (International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)에 명시된 기본권에 관한 원칙을 존중합니다. 우리는 타인의 인권을 침해하지 않도록 노력하고 에릭슨이 관련된 불리한 인권 영향을 다루기 위해 노력합니다.

우리는 상충되는 요구 사항에 직면하더라도 국제적으로 인정된 인권 원칙을 존중할 방법을 모든 맥락에서 모색해야 합니다.

우리는 사업 운영 전반에 걸쳐 유엔 비즈니스 및 인권 기본 지침 (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)을 이행하기 위해 노력하고 있습니다.

근로 기준

결사의 자유 - 모든 직원은 노조 또는 유사한 외부 대표 단체를 구성하고 가입하거나 가입하지 않거나 단체교섭할 수 있는 자유가 있습니다. 직원과의 정보 제공 및 협의는 정식 조율을 통해 수행할 수 있으며, 그러한 정식 조율 수단이 존재하지 않는 경우 다른 방식을 사용할 수도 있습니다.

강제 노동 금지 - 강제 노동, 예속 노동 및 인신 매매를 포함한 현대적 노예 제도는 엄격히 금지됩니다. 해당 법이나 계약에 따라 합당한 통지를 한 후 직원은 자유롭게 사직할 수 있습니다. 직원은 고용주에게 예치금이나 신원 증서를 맡길 필요가 없습니다.

공정한 고용 조건 - 직원은 자신의 고용 조건을 이해해야 합니다. 모든 직원은 고용의 기본 조건을 이해할 수 있는 언어로 요약한 문서를 제공 받아야 합니다.

지불 및 조건은 공정하고 합리적이어야 하며, 최소한 적용 가능한 법률 또는 산업 표준 중 더 높은 수준의 기준을 준수해야 합니다.

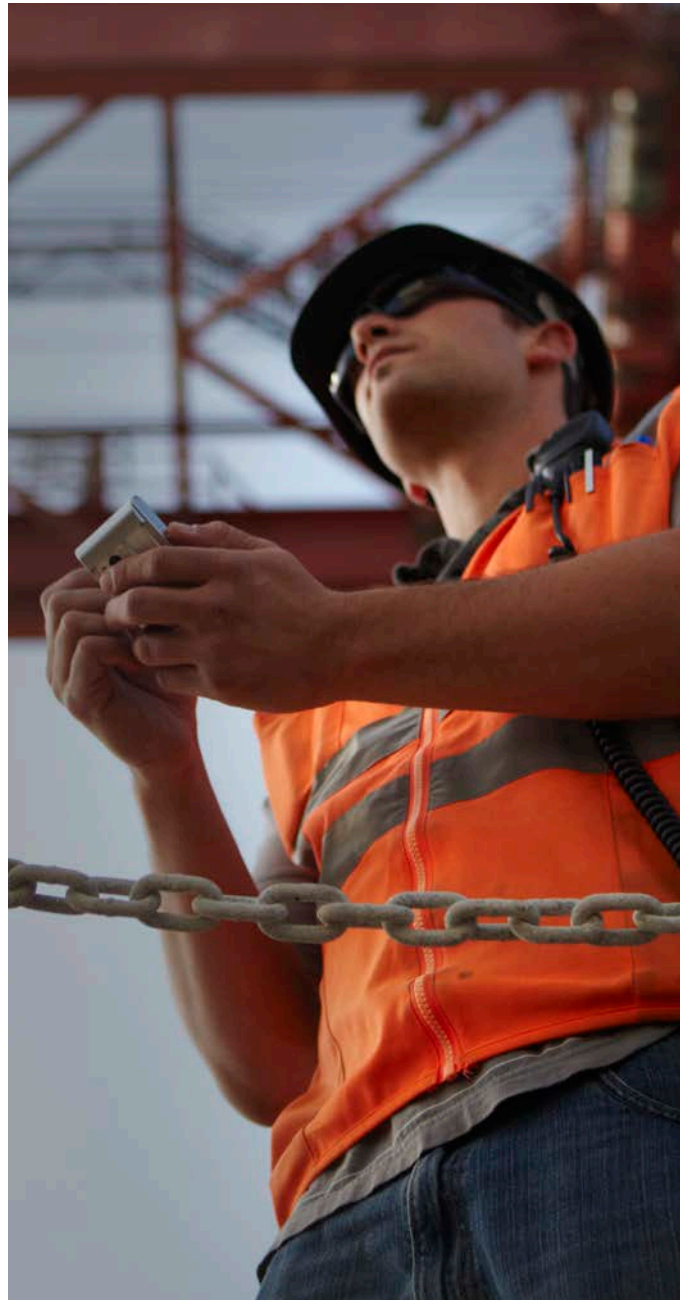
근무 시간은 해당 법률을 준수해야 합니다. 주당 정상 근무 시간은 48시간을 초과하지 않아야 합니다.

단체 교섭 합의로 특정 조건 하에서 및/또는 합법적인 경우의 예외적인 상황에서 필요한 시간을 허용하지 않는 한 정상 근무 시간을 초과하여 일하는 것은 자발적으로 이루어져야 합니다. 그러한 경우를 제외하고 주당 60 시간을 초과하지 않아야 합니다. 예외적인 상황에는 단기적인 비즈니스 요구와 자연 재해가 포함됩니다.

예외적인 상황이 없을 경우, 개인에게 7 일마다 적어도 하루의 휴무일이 제공되어야 합니다. 하루의 휴무란 적어도 24시간 연속 휴식 시간이 주어지는 것으로 해석되어야 합니다.

징계 조치로 임금에서 공제를 하는 것은 허용될 수 없습니다.

체벌, 신체적 또는 언어적 학대, 괴롭힘 또는 기타 불법적인 괴롭힘 및 협박이나 기타 형태의 위협의 형태는 금지되어야 합니다.



¹ Ericsson 윤리 강령은 사업 및 인권에 관한 유엔 지침 원칙과 국제 인권 선언, 국제 노동기구의 근로 기본 원칙 및 권리에 관한 선언, 환경 및 개발에 관한 리오 선언 및 유엔 부패 협약에서 유래된 유엔 글로벌 콤팩트의 10 가지 원칙에 기초하고 있습니다. (<https://www.unglobalcompact.org>/<https://www.unglobalcompact.org/>)

² 국제 인권 장전은 세계 인권 선언 (Universal Declaration on Human Rights), 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약 (International Covenant on Civil and Political Rights), 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제 규약 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)으로 구성되어 있습니다.

아동 노동 금지³ - 최소 법정 연령 이하의 사람은 고용할 수 없습니다. 최소 연령이란 의무 교육 완료 연령 또는 15세 이상 그리고 교육 시설이 충분하게 개발되지 않은 국가의 경우 14세 이상입니다.

아동은 위험한 작업이나 아동의 개인적인 발전에 어긋나는 작업에 고용되어서는 안 됩니다. 아동이란 18세 미만의 개인을 의미합니다. 개인적 발전에는 아동의 건강 또는 신체적, 정신적, 영적, 도덕적 또는 사회적 발전이 포함됩니다.

차별 철폐 - 모든 직원은 존경과 존엄으로 대우받아야 합니다.

인종, 피부색, 성별, 성적 취향, 성 정체성, 결혼 상태, 임신, 부모의 지위, 종교, 정치적 견해, 국적, 인종적 배경, 사회적 출신, 사회적 신분, 태생적 신분, 장애, 나이, 노동 조합 회원 또는 직원 대표 및 해당 지역 법에 따라 보호되는 기타 특성을 근거로 한 차별과 같은 편파성 또는 편견에 근거한 모든 종류의 차별을 금지합니다.

동일한 자격, 경험 및 수행 능력을 지닌 근로자는 유사한 근로 조건 하에서 동일한 직무를 수행하는 근로자와 비교해서 동등한 임금을 받아야 합니다.

공정하고 안전하며 건강한 근무 조건 - 직원의 건강과 안전에 우선순위를 두어야 합니다. 심리사회적 고려 사항을 포함한 건강하고 안전한 근무 환경과 적용 가능한 경우, 국제 기준 및 국내법에 따라 직원을 위한 주거 시설이 제공되어야 합니다.

직원에게 노출되는 위험, 건물의 안전한 피난을 위한 조치 및 화학 물질 및 기계류의 올바른 취급 및 표시 등 적절한 건강 및 안전 정보와 교육이 제공되어야 합니다.

우리의 무관용 안전 규칙 (Zero Tolerance Safety Rules)은 모든 직원들에게 적용되며, 대형 사고 완전 배제라는 비전을 달성하는 데 도움을 주기 위해 마련되었습니다.

우리는 일과 개인 생활의 균형을 유지하기 위해 직원들에게 지원을 제공해야 합니다.

원자재의 책임 있는 조달 - 예를 들어, 주석, 탄탈, 텅스텐, 금 등 원자재의 조달 및 추출에 대한 실사를 수행해야 합니다. 실사는 OECD 실사 지침⁴ 또는 이와 동등한 절차의 관련 부분을 따라야 합니다.

³ 최저 연령에 관한 국제노동기구 협약 제 138 호, 유엔 아동 권리 협약

⁴ 분쟁 영향 지역과 고위험 분야의 광물 책임 공급 체인을 위한 OECD 실사 지침



환경

우리는 탁월한 지속 가능성 성과로 제품과 서비스를 개발, 생산 및 제공하고 지속 가능한 사회 발전에 기여할 것입니다.

우리는 제품 수명주기 관점에서 제품의 환경 성능을 지속적으로 개선할 것입니다. 우리는 자체 운영의 부정적인 영향을 지속적으로 줄이고 환경 문제에 대한 사전 예방적 접근방식을 취하도록 노력할 것입니다.

우리는 운영 방식, 제품 및 서비스의 지속 가능성 성과에 관한 진술 및 의사 소통을 보장하는 목표 및 대상을 설정하고 검토하기 위해 중요한 문제 및 측면을 파악할 수 있는 적절한 방법론을 사용할 것입니다.



반부패

무관용 - Ericsson은 뇌물 수수, 리베이트, 급행료 지불, 사기, 횡령 및 돈세탁과 같은 부패 및 금전적인 변칙성에 대한 무관용 정책을 가지고 있습니다. 그와 관련하여 다음과 같은 정책이 적용됩니다.

뇌물수수 및 리베이트 - Ericsson을 대표하는 어느 누구도 직간접적으로 비즈니스 파트너 또는 기타 제3자(예: 당국)의 직원 또는 기타 대표자에게 뇌물, 리베이트 또는 기타 불법 또는 비윤리적인 혜택을 요구하거나 수락하거나 제안하거나 제공해서는 안 됩니다.

선물 및 향응 - 우리는 법률 위반을 구성하거나 이해 상충, 충성심 분열을 유발하거나 사업 결정에 영향을 미치거나 다른 방식으로 수신자의 업무 수행 또는 업무상 책임에 영향을 미치려는 부당한 시도로 잔주될 수 있는 선물, 혜택, 상환 또는 접대를 비즈니스 파트너나 다른 제3자에게 제안하거나 수락할 수 없습니다.

금전, 대출, 상품권, 리베이트, 사적 목적의 업무, 비윤리적 이익, 휴가 또는 개인에 대한 유사한 해

택 등과 같은 특정 유형의 선물이나 혜택을 제안 또는 수락하는 것은 절대 허용되지 않습니다.

공무원 - 우리가 정부 기관, 그 직원 또는 대리인을 상대할 때는 더 엄격한 규정이 적용됩니다. 일반적으로, 공무원에게 금전적 가치가 있는 것을 직간접적으로 약속, 제안 또는 제공해서는 안 됩니다.

급행료 지불 - UEricsson은 일상적인 정부 행정 조치(예를 들어, 비자, 허가 또는 면허 발급)를 확보하거나 신속히 진행하기 위해 공무원이 요구하는 비공식적인 금전 지급을 허용하지 않습니다.

사기와 횡령 - Ericsson은 어떤 형태의 사기 행위나 횡령 행위도 용납하지 않습니다.

돈세탁 - Ericsson은 돈세탁과 테러리스트와 범죄 행위를 위한 자금 조달에 대처하려는 국제적인 노력을 지지합니다. 따라서 직원들이 그러한 문제와 관련된 모든 해당 법규를 인지하고 준수하는 것이 반드시 필요합니다.



Ericsson 윤리 강령 - 협력업체용 보충 자료

윤리 강령은 모든 Ericsson 운영 및 Ericsson 제품, 서비스 및 기타 비즈니스 활동에 기여하는 모든 당사자(“협력업체”)에게 적용됩니다.

준수

Ericsson은 공급자 및 하도급 업체에게 해당 법규에서 요구하는 것보다 높은 기준을 요구할 수 있는 행동 규범 또는 이와 동등한 표준을 준수할 것을 요구합니다.

협력업체는 요청이 있을 경우 Ericsson 또는 그 대리인에게 정보를 제공하거나 사업장 출입을 허용함으로써 Ericsson이 합리적으로 만족할 수 있을 정도로 협력업체와 그 하청 업체가 윤리 강령을 준수한다는 것을 확인시켜 주어야 합니다.

책임있는 조달 프로그램 (Responsible Sourcing Program)은 근로, 환경, 인권 및 반부패의 분야에서 Ericsson이 요구하는 측면에서 공급 체인의 높은 기준을 보장하며, 모든 협력업체에 적용됩니다. 이 프로그램은 Ericsson 윤리 강령 및 비즈니스 윤리 강령 준수를 보장하는 협력업체 위험 분석, 정기 협력업체 감사, 평가, 성과 벤치마킹 및 기타 활동을 실행함으로써 환경 및 사회적 영향을 효과적으로 관리하기 위한 위험 기반 접근 방식을 사용합니다.

고지 의무

협력업체는 직원 및 하청업체가 윤리강령에 대한 정보를 얻고 이를 준수하는지 확인해야 할 책임이 있습니다.

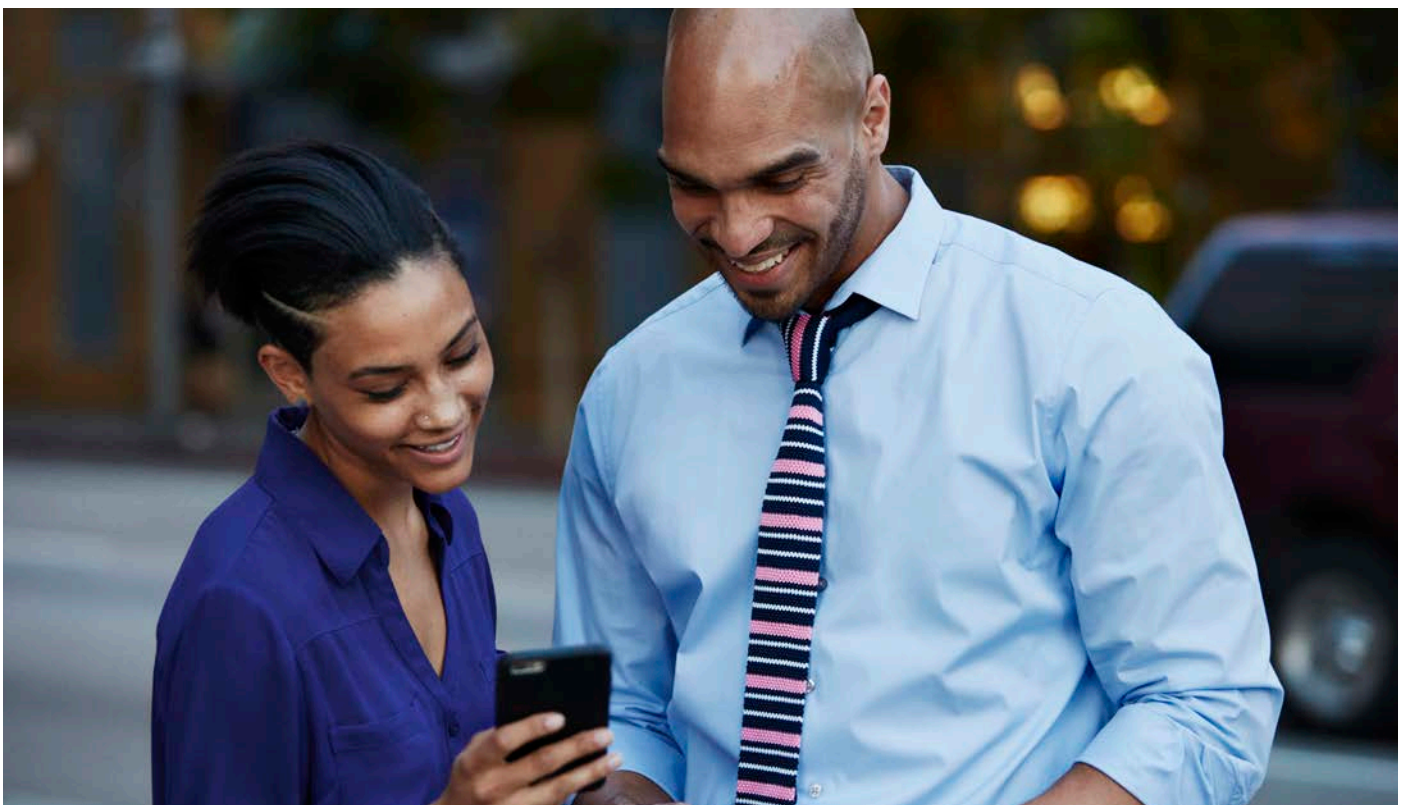
협력업체는 자신의 운영 과정에서 윤리 강령 위반 사실을 인지할 경우 Ericsson에게 알려야 합니다.

행동 강령에는 직업 보건 안전 및 환경과 관련된 협력업체에 대한 특정 요구 사항을 해당하는 경우 포함합니다.

이러한 요구 사항은 첨부 문서 “Ericsson 일반 협력업체 직

업 보건 및 안전 요구 사항 (The Ericsson General Supplier Occupational Health and Safety Requirements)”, “Ericsson 특정 협력업체 직업 보건 및 안전 요구 사항 (The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements)”, “Ericsson 협력업체 환경 요구 사항 (The Ericsson Supplier Environmental Requirements)”, “Ericsson 금지 및 제한 물질 목록 (The Ericsson Lists of Banned and Restricted Substances)” 그리고 이 문서들에서 언급된 운영 지침들에 상세히 명시되어 있습니다.

모든 문서를 다음에서 입수할 수 있음: www.ericsson.com/responsible-sourcing



법규 준수 위반 우려 사항 보고

Ericsson과 관련한 협력업체, 고객 및 기타 파트너들은 법률 또는 윤리 강령 위반으로 의심되는 사항을 현지 운영 담당 매니저에게 혹은 현지 규정 절차에 따라 보고할 수 있습니다.

상기 보고 경로를 이용할 수 없거나 적절하지 않은 경우 그리고 위반으로 의심되는 사항이

- A. 그룹 혹은 현지 경영진이 저지른 것이고, 그리고
- B. 부패, 의심스러운 회계 처리 또는 내부 회계 또는 감사 문제 통제 결함과 관련이 있거나 다른 방식으로 Ericsson의 중요한 이익 또는 개인의 건강 및 안전에 심각하게

영향을 미치는 경우, 그러한 위반 사항을 그룹의 외부 고발자 프로세스: Ericsson Compliance Line을 통해 보고할 수 있습니다.

보고는 관련 개인들에게 적용되는 현지 법규를 준수할 경우 이 절차를 통해 처리될 수 있습니다. Ericsson은 법규 위반으로 의심되는 사항을 선의로 보고한 개인에 대한 차별이나 보복을 용납하지 않습니다.

Compliance Line 관련 정보 확인 가능 Ericsson 웹사이트:

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



