



ERICSSON

CÓDIGO DE CONDUTA DA ERICSSON



OBJETIVO

Este Código de Conduta foi desenvolvido com o objetivo de proteger os direitos humanos e de promover condições de emprego justas, condições de trabalho seguras, a gestão responsável dos problemas ambientais e os elevados padrões éticos.

Para além da conformidade com todas as leis, regulamentações e normas relevantes em todos os países onde a Ericsson opera, todas as unidades, empresas e funcionários da Ericsson devem cumprir o Código de Conduta, mesmo se ele estipular uma norma mais elevada do que é requerido pelas leis e regulamentações nacionais.

A Ericsson também requer que os fornecedores e os subcontratantes cumpram o Código de Conduta, ou normas semelhantes, e que comprovem a conformidade fornecendo informações e permitindo o acesso da Ericsson às suas instalações. A Ericsson está empenhada em trabalhar com os seus fornecedores para garantir melhoramentos contínuos e mensuráveis ao longo do tempo.

A Ericsson é um signatário da iniciativa Pacto Global das Nações Unidas. Para tornar este compromisso claro para os funcionários, fornecedores, clientes e outros interessados, o Código de Conduta é baseado nos

dez princípios do Pacto Global e será disponibilizado publicamente. Também estamos empenhados na implementação dos Princípios Orientadores dos Negócios e Direitos Humanos das Nações Unidas em todas as nossas operações de negócios.

Estamos cientes dos desafios específicos para determinados problemas dos direitos humanos na Sociedade em Rede como, por exemplo, o direito à liberdade de expressão e à privacidade, bem como os impactos nos outros direitos que resultam da potencial má utilização da tecnologia, e trabalhamos ativamente para minimizar esses riscos e desafios.

A privacidade e a segurança são elementos importantes nos produtos e serviços fornecidos pela Ericsson e alinhamos os nossos produtos e processos de negócios para garantir que os aspetos de privacidade e liberdade de expressão dos direitos humanos são respeitados em todas as operações dos nossos produtos e serviços.

Acreditamos, firmemente, que as informações e a tecnologia de comunicações promovem uma maior transparência e que permitem muitos direitos humanos fundamentais como, por exemplo, o direito à saúde, educação, liberdade de reunião e liberdade de expressão.

Aplicação

O Código de Conduta será aplicado em todas as operações da empresa, incluindo gestão, desenvolvimento, produção, fornecimento, vendas e suporte das soluções, produtos e serviços da Ericsson em todo o mundo. O Código de Conduta também deve ser válido para todos os fornecedores da Ericsson e aplicado através de termos e condições contratuais.



CÓDIGO DE CONDUTA¹

Direitos humanos

Respeitamos todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo o Programa Internacional dos Direitos Humanos² e os princípios relativos aos direitos fundamentais definidos na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho. Esforçamo-nos por evitar infringir os direitos humanos de outros e por resolver os impactos adversos dos direitos humanos com que a Ericsson está envolvida.

Procuraremos, em todos os contextos, formas de honrar os princípios dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, mesmo perante requisitos em conflito.

Estamos empenhados na implementação dos Princípios Orientadores dos Negócios e Direitos Humanos em todas as nossas operações de negócios.

Normas de trabalho

Liberdade de associação – Todos os funcionários terão a liberdade de se juntarem, ou de não se juntarem, a sindicatos ou a organizações representativas externas semelhantes e em negociar coletivamente. As informações e consultar com funcionários podem ser efetuadas através de acordos formais ou, se estes acordos não existirem, podem ser utilizados outros mecanismos.

Proibição do trabalho forçado – A escravatura dos dias de hoje, incluindo o trabalho forçado, escravo ou compulsório, bem como o tráfico humano são estritamente proibidos. Os funcionários serão livres de deixarem o seu emprego após comunicação da decisão em tempo razoável, conforme aplicável por lei ou contrato. Os funcionários não são obrigados a entregar valores monetários ou documentos de identificação à entidade patronal.

Condições de emprego justas – Os funcionários deverão entender as suas condições de emprego. Todos os funcionários devem receber um documento escrito que resume as condições e termos básicos do emprego numa linguagem que seja acessível para eles.

O pagamento e os termos deverão ser justos e razoáveis e estarem em conformidade com as leis ou normas da indústria aplicáveis, o que for mais abrangente.

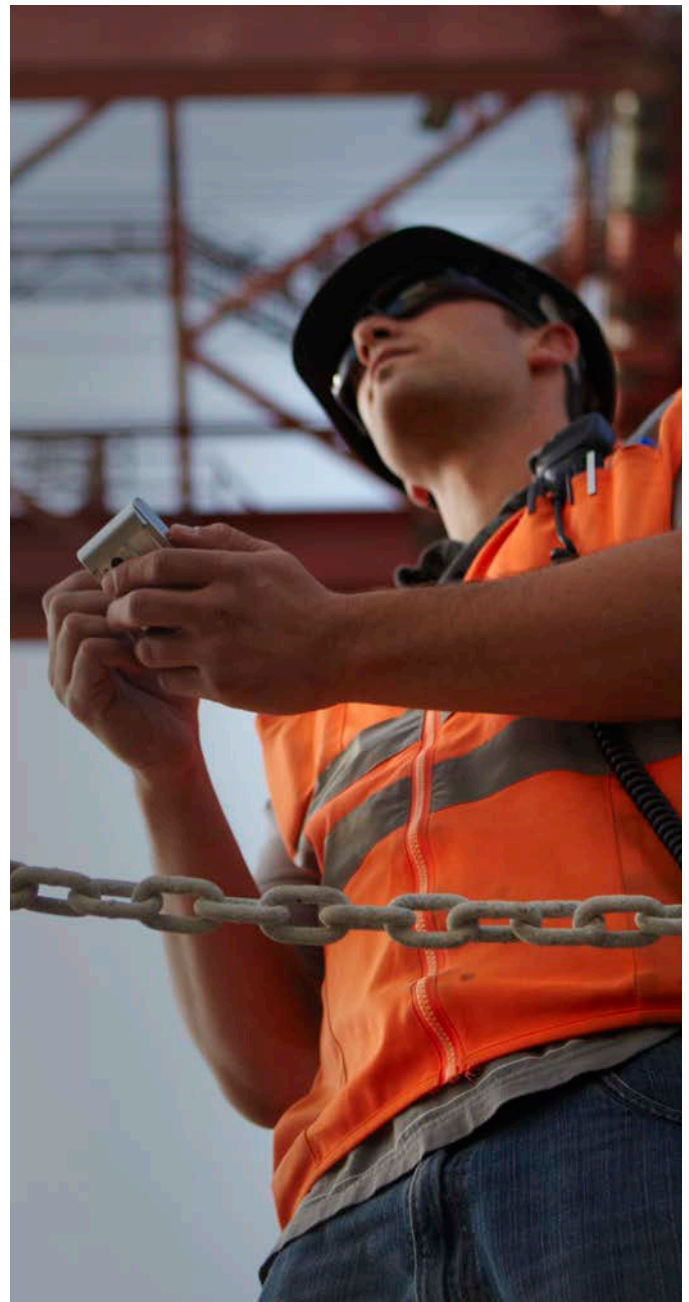
As horas de trabalho deverão estar em conformidade com as leis aplicáveis. A semana normal de trabalho não deverá exceder 48 horas.

As horas trabalhadas além da semana normal de trabalho serão voluntárias, a menos que uma negociação coletiva permita o tempo requerido em determinadas condições e/ou, se ilegal, em circunstâncias excepcionais. Para além dessas circunstâncias, uma semana de trabalho não deverá exceder 60 horas. As circunstâncias excepcionais incluem os pedidos de negócios de curto prazo e os desastres naturais.

Excluindo as circunstâncias excepcionais, os funcionários terão, pelo menos, um dia de descanso por cada período de sete dias. Um dia de descanso deverá ser interpretado como, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas.

A dedução dos salários como medida disciplinar não será permitida.

As punições corporais, os abusos físicos ou verbais, coações ou qualquer outro assédio ilegal, bem como qualquer ameaça ou outra forma de intimidação serão proibidos.



¹ O Código de Conduta da Ericsson é baseado nos Princípios Orientadores dos Negócios e Direitos Humanos das Nações Unidas, bem como nos dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas derivados de: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, Declaração do Rio sobre o Ambiente e Desenvolvimento e Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção <https://www.unglobalcompact.org/>

² O Programa Internacional dos Direitos Humanos consiste da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais

Revogação do trabalho infantil³ – Nenhuma pessoa cuja idade seja inferior à idade legal mínima de trabalho poderá ser contratada. A idade mínima corresponde à idade de conclusão da escolaridade obrigatória, ou não menor que 15 anos ou não menor que 14 anos, nos países onde as instalações escolares não estão suficientemente desenvolvidas.

As crianças não deverão fazer qualquer trabalho perigoso ou trabalho que seja inconsistente com o desenvolvimento pessoal da criança. Uma criança significa qualquer pessoa com idade inferior a 18 anos. O desenvolvimento pessoal inclui o desenvolvimento de saúde ou físico, mental, espiritual, moral ou social da criança.

Eliminação da discriminação – Todos os funcionários deverão ser tratados com respeito e dignidade.

Todos os tipos de discriminação baseada em parcialidade ou preconceitos são proibidos como, por exemplo, a discriminação baseada na raça, cor, sexo, orientação sexual, identidade sexual, estado civil, gravidez, estado parental, religião, opinião política, nacionalidade, origem étnica, origem social, estado social, estado de grupo indígena, deficiência, idade, filiação sindical ou representação de funcionários e qualquer outra característica protegida por lei local, conforme aplicável.

Os funcionários com as mesmas qualificações, experiência e desempenho deverão receber pagamento

igual por trabalho igual, no caso de desempenharem as mesmas tarefas em condições de trabalho semelhantes.

Condições de trabalho justas, seguras e saudáveis – re priorizada. Um ambiente de trabalho saudável e seguro, incluindo considerações psicossociais e, se aplicável, alojamento será fornecido aos funcionários de acordo com as normas internacionais e as leis nacionais.

As informações e a formação apropriadas sobre saúde e segurança serão fornecidas aos funcionários incluindo, mas não se limitando a: riscos a que estão expostos, planos de evacuações seguras dos edifícios, bem como um correto manuseamento e marcação de químicos e maquinaria.

As nossas Regras de Segurança de Tolerância Zero aplicam-se a todos os funcionários e destinam-se a ajudar-nos a alcançar o nosso objetivo de zero incidentes graves.

Forneceremos suporte aos funcionários de modo a que mantenham um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

Aprovisionamento responsável de matérias-primas – A diligência devida será efetuada relativamente ao aprovisionamento e extração de matérias-primas incluindo, por exemplo, estanho, tântalo, tungstênio e ouro utilizado nos produtos. A diligência devida será consistente com as partes relevantes das Diretrizes das Diligências Devidas da OCDE⁴ ou processos equivalentes.

³ Convenção ILO N° 138 sobre a Idade Mínima, Convenção sobre os Direitos das Crianças das Nações Unidas

⁴ Diretrizes das Diligências Devidas da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis de Minerais das Áreas de Alto Risco e Afetadas por Conflito



Ambiente

Desenvolveremos, produziremos e ofereceremos produtos e serviços com excelente desempenho de sustentabilidade e contribuiremos para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Melhoraremos de forma continuada, com uma perspectiva de ciclo de vida, o desempenho ambiental dos nossos produtos. Trabalharemos para reduzir, de forma continuada, o impacto negativo das nossas próprias operações e fazer uma abordagem de precaução para os desafios ambientais.

Utilizaremos metodologias apropriadas para determinar problemas e aspectos significativos para a definição e revisão de objetivos e metas, desde que essas declarações e comunicações sobre o desempenho de sustentabilidade das nossas operações, produtos e serviços se baseiem em fatos.



Anti-Corrupção

Tolerância Zero - A Ericsson tem uma política de tolerância zero relativamente a qualquer forma de corrupção e irregularidades financeiras como, por exemplo, subornos, pagamentos de facilitação, fraudes, desfalques e lavagem de dinheiro. Relativamente a isso, será aplicado o seguinte:

Subornos - Ninguém que represente a Ericsson pode, direta ou indiretamente, solicitar ou aceitar de, ou oferecer a, funcionários ou outros representantes de parceiros de negócios ou terceiras entidades (por exemplo, autoridades), qualquer tipo de suborno ou qualquer outro benefício que não seja legal ou ético.

Presentes e entretenimento - Não devemos oferecer a, ou aceitar de, parceiros de negócios ou outras entidades, presentes, benefícios, reembolsos ou entretenimento que possam constituir uma violação das leis ou que possam sugerir um conflito de interesses, incerteza de lealdade ou que sejam entendidos como uma tentativa imprópria para influenciar decisões de negócios ou que, de outro modo, afetem o desempenho ou os deveres de trabalho do destinatário.

Determinados presentes ou benefícios nunca podem ser oferecidos ou aceites; dinheiro, empréstimos, vouchers de presentes, subornos, trabalho para

objetivos privados, benefícios não éticos, férias ou benefícios semelhantes dirigidos a pessoas.

Funcionários públicos - São aplicadas regras rigorosas quando interagimos com entidades governamentais e com os seus funcionários ou representantes. Normalmente, nada de valor deve ser prometido, oferecido ou fornecido a um funcionário público, de forma direta ou indireta.

Pagamentos de facilitação - Os pagamentos não oficiais solicitados por funcionários públicos para acelerar ou garantir o desempenho das ações de rotina do governo (por exemplo, emissão de vistos, autorizações ou licenças) não são permitidos pela Ericsson.

Fraudes e desfalques - A Ericsson não aceita qualquer tipo de comportamento fraudulento ou desfalque.

Lavagem de dinheiro - A Ericsson apoia os esforços internacionais de combate à lavagem de dinheiro e de financiamento de atividades terroristas e criminosas. Por isso, é vital que os funcionários estejam familiarizados com, e que cumpram, todas as leis aplicáveis relacionadas com esses assuntos.



CÓDIGO DE CONDUTA DA ERICSSON – SUPLEMENTO DO FORNECEDOR

O Código de Conduta é aplicável a todas as operações da Ericsson e a qualquer entidade que contribua para os produtos, serviços e outras atividades comerciais da Ericsson (“Fornecedor”).

Conformidade

A Ericsson requer que o Fornecedor e respetivos subcontratantes cumpram o Código de Conduta, ou normas equivalentes, que possam exigir normas mais elevadas do que as requeridas pelas leis aplicáveis.

Mediante solicitação, um Fornecedor deve, com a intenção de fornecer informações e/ou permitir o acesso às instalações à Ericsson ou aos seus representantes, comprovar a satisfação razoável da Ericsson de que o Fornecedor e respetivos subcontratantes cumpram o Código de Conduta.

O Programa de Aprovisionamento Responsável garante padrões elevados na cadeia de fornecimento em termos dos requisitos da Ericsson nas áreas de trabalho, ambiente, direitos humanos e anticorrupção, que são válidos para todos os fornecedores. O programa utiliza uma abordagem baseada no risco para garantir a gestão efetiva dos impactos ambientais e sociais, implementando a análises de risco do fornecedor, auditorias regulares do fornecedor, avaliações, referências de desempenho e outras atividades que garantam a conformidade com o Código de Ética de Negócios e com o Código de Conduta da Ericsson.

Obrigação de informar

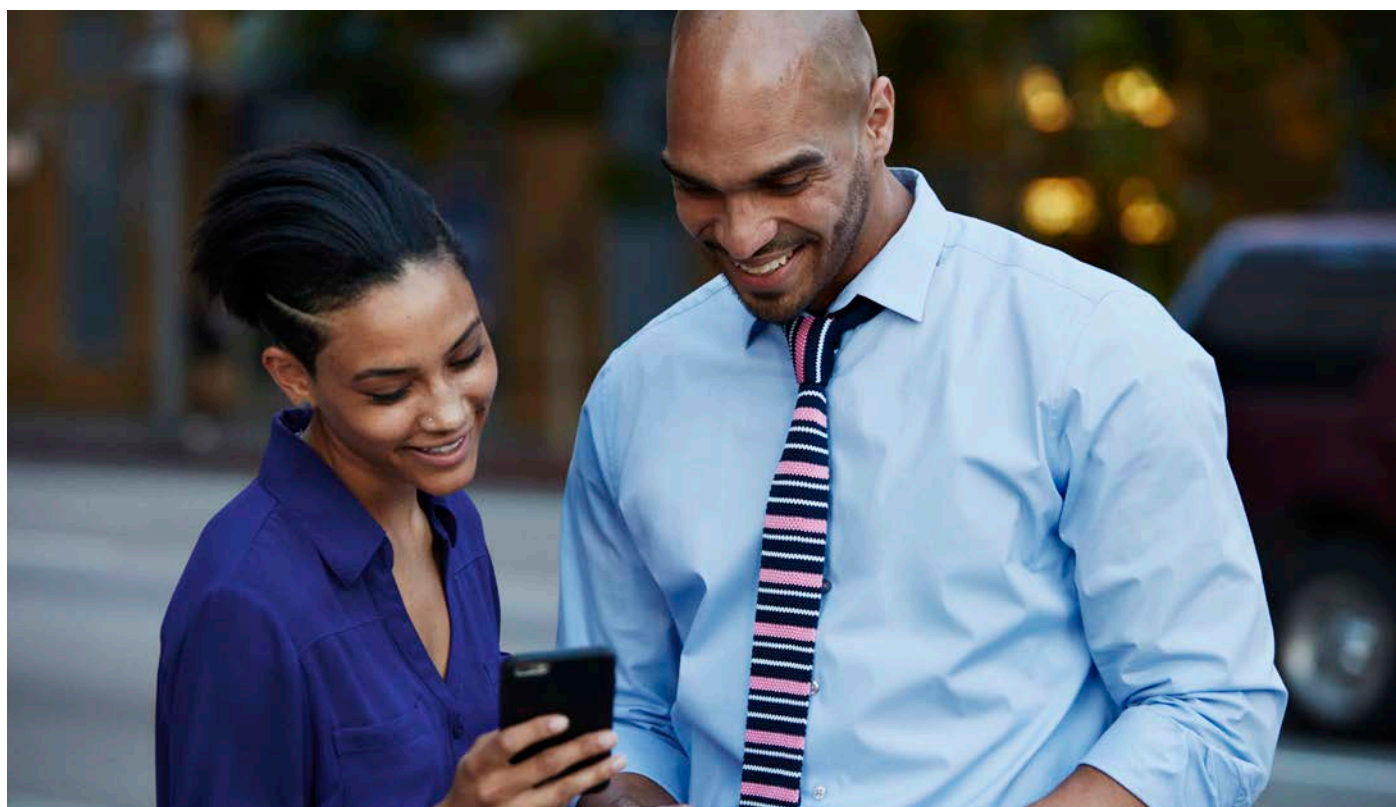
É da responsabilidade do Fornecedor garantir que os seus funcionários e subcontratantes sejam informados sobre, e que cumpram, o Código de Conduta.

O fornecedor deverá informar a Ericsson se descobrir alguma violação do Código de Conduta nas suas próprias operações.

O Código de Conduta inclui, conforme aplicável, requisitos específicos para os Fornecedores relacionados com Segurança e Saúde Ocupacional e Ambiente.

Estes requisitos são detalhados nos documentos fornecidos “Os Requisitos de Segurança e Saúde Ocupacional do Fornecedor Geral da Ericsson”, “Os Requisitos de Segurança e Saúde Ocupacional do Fornecedor Específico da Ericsson”, “Os Requisitos Ambientais do Fornecedor da Ericsson”, “As Listas de Substâncias Proibidas e Restritas da Ericsson”, bem como as instruções de operação referenciadas nestes documentos.

Todos os documentos estão disponíveis em www.ericsson.com/responsible-sourcing



COMUNICAÇÃO DE INCUMPRIMENTOS

Os funcionários, fornecedores, clientes e outros parceiros envolvidos com a Ericsson podem comunicar suspeitas de incumprimento de leis ou do Código de Conduta ao diretor geral de operações, ou de acordo com o procedimento localmente estabelecido.

Se os canais acima referidos para comunicação não estiverem disponíveis ou não forem adequados e se o alegado incumprimento

- A. for levado a cabo pela direcção local ou de grupo, e
- B. estiver relacionado com corrupção, contabilidade duvidosa ou deficiências no controlo interno da

contabilidade e matérias de auditoria ou, que de outro modo, afete os interesses vitais da Ericsson ou a saúde e segurança pessoal, a violação pode ser relatada através do processo de informador externo do Grupo: A Linha de Conformidade da Ericsson.

As comunicações podem ser tratadas através deste processo se estiverem de acordo com a legislação local aplicável às pessoas envolvidas. A Ericsson não aceitará qualquer discriminação ou retaliação contra o indivíduo que comunica o incumprimento por ter, de boa fé, comunicado alegados incumprimentos.

Para mais informações sobre a Linha de Incumprimento, consulte o website da Ericsson:

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



