



ERICSSON

# ERICSSON CÓDIGO DE CONDUCTA



# FINALIDAD

El presente Código de Conducta ha sido elaborado con el objetivo de proteger los derechos humanos y de promocionar unas condiciones de empleo dignas, unas condiciones laborales seguras, una gestión responsable de los problemas medioambientales y unos principios éticos elevados.

Además de cumplir con todas las leyes, regulaciones y normas pertinentes en todos los países en los que opera Ericsson, la totalidad de los departamentos, las compañías y los empleados de Ericsson deberán respetar el Código de Conducta, incluso si en este se estipulan normas más estrictas que aquellas que la legislación o las regulaciones nacionales requieren.

Ericsson exige a los proveedores y sus subcontratistas el cumplimiento del Código de Conducta o de normas similares, así como su verificación mediante la presentación de informes y permitir que Ericsson puede acceder a sus instalaciones. Ericsson tiene el firme compromiso de implicar a sus proveedores para garantizar medidas continuas y medibles a lo largo del tiempo.

Ericsson es uno de los firmantes de la iniciativa del Pacto Global de las Naciones Unidas. A fin de dejar claro este compromiso ante los empleados, proveedores, clientes y otras

partes interesadas, el Código de Conducta se basa en los diez principios del Pacto Global y estará disponible a nivel público. Así mismo, nos comprometemos a aplicar los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas en todas nuestras operaciones empresariales.

Somos conscientes de los desafíos específicos que se plantean sobre algunos derechos humanos en la denominada Sociedad Interconectada, como son el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la privacidad, así como el impacto que puede tener un mal uso de la tecnología sobre otros derechos, por lo que trabajamos activamente para minimizar dichos riesgos y desafíos.

La privacidad y la seguridad son dos factores importantes en los productos y servicios suministrados por Ericsson, lo que nos impulsa a tomar las medidas necesarias para garantizar el respeto a los derechos humanos relacionados con la privacidad y la libertad de expresión en todos los procesos y actividades con presencia de nuestros productos y servicios.

Creemos firmemente que las tecnologías de la información y la comunicación promueven una mayor transparencia y facilitan el ejercicio de muchos derechos humanos fundamentales, como son el derecho a la salud, a la libertad de reunión y a la libertad de expresión.

## Aplicación

El Código de Conducta debe regir en todas las actividades y operaciones de la empresa, incluyendo la producción, el suministro, las ventas y el apoyo de las soluciones, los productos y servicios de Ericsson en todo el mundo. Además, este Código de Conducta debe regir para todos los proveedores de Ericsson y aplicarse mediante los términos y condiciones de los contratos.



# CÓDIGO DE CONDUCTA<sup>1</sup>

## Derechos humanos

Ericsson respeta todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, entre ellos la Carta Internacional de Derechos Humanos<sup>2</sup> y los principios sobre derechos fundamentales definidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Asimismo, nos esforzamos para evitar el incumplimiento de los derechos humanos de otros y abordamos y tratamos de solucionar el impacto adverso en los derechos humanos, en las actividades de Ericsson.

En todos los contextos, debemos buscar la forma de respetar los principios de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, aunque existan conflictos de intereses.

Nos comprometemos a aplicar los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas en todas nuestras operaciones empresariales.

## Normativa laboral

**Libertad de asociación** – Todos los empleados serán libres de fundar y formar parte de, o no hacerlo, sindicatos u organizaciones similares de representación externa, teniendo el derecho a la negociación colectiva. La información y la consulta con los empleados pueden realizarse mediante procedimientos formales y, si estos no existen, a través de otros mecanismos.

**Prohibición del trabajo forzado** – Están terminantemente prohibidas las formas modernas de esclavitud, incluyendo el trabajo forzado, obligatorio, la servidumbre por deudas y el tráfico de personas. Los empleados tendrán plena libertad de dejar su empleo con un preaviso razonable conforme a las obligaciones que marca la ley o según lo dispuesto en el contrato. Los empleados no pueden ser obligados por el empleador a entregar depósitos monetarios o documentos de identidad.

**Condiciones laborales justas** – Los empleados deben poder entender sus condiciones laborales. A todos los empleados se les debe proporcionar un documento por escrito que indique los términos y condiciones básicos de su empleo, y que esté formulado en un idioma que entiendan.

El salario y los términos de pago deben ser justos y razonables, y cumplir con un mínimo de la legislación vigente o las normas y estándares del sector, lo que sea más favorable para sus intereses.

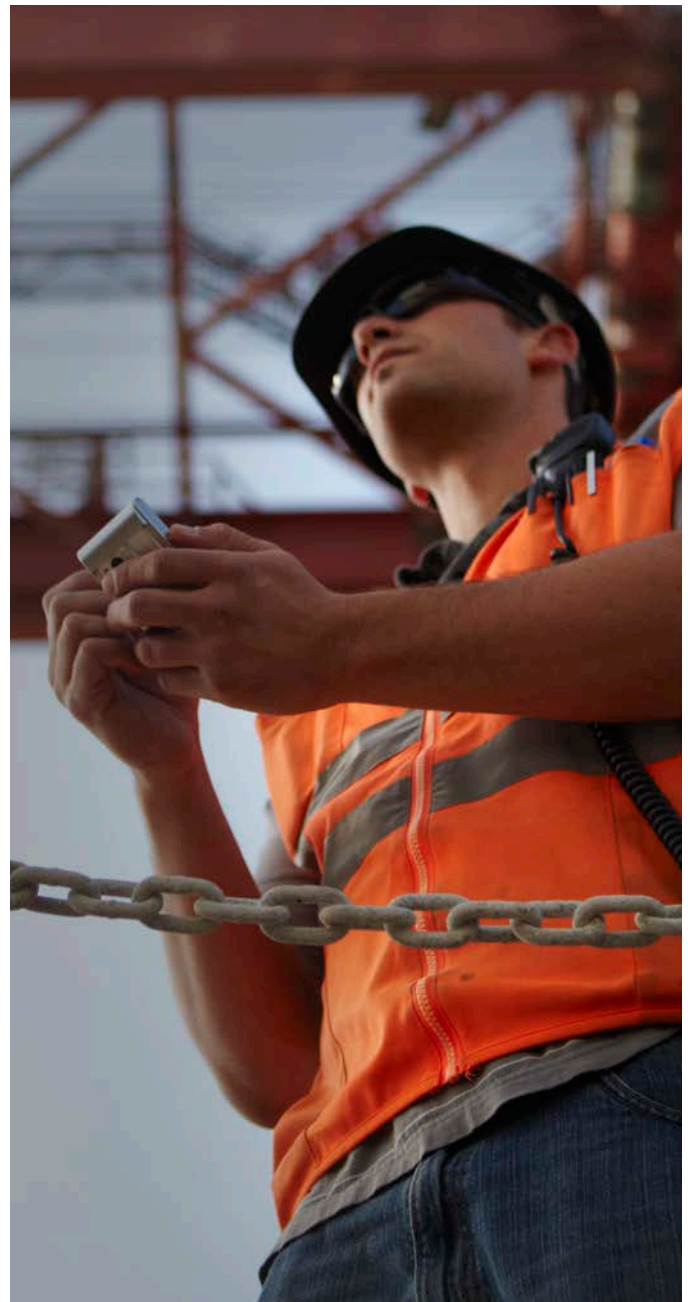
El horario laboral debe respetar la legislación vigente. La semana laboral normal no debe superar las 48 horas.

Las horas trabajadas que superen el límite de la semana laboral normal serán voluntarias, a menos que un convenio colectivo permita el tiempo adicional requerido bajo determinadas circunstancias y/o, si es legal, en circunstancias excepcionales. Salvo que se den dichas circunstancias, la semana laboral no tendrá más de 60 horas. Dichas circunstancias excepcionales incluyen un incremento repentino de los pedidos y desastres naturales.

Salvo en circunstancias excepcionales, los empleados deberán tener al menos un día de descanso en cada periodo de siete días. Se entiende por día de descanso, un mínimo de veinticuatro horas sin interrupción.

No está permitida la deducción de una parte del salario como medida disciplinaria.

Están prohibidos los castigos corporales, el maltrato corporal o verbal así como otras formas de acoso ilegales y todo tipo de amenazas o formas de intimidación.



<sup>1</sup> El Código de Conducta de Ericsson está basado en los Principios Rectores relativos a la Empresa y los Derechos Humanos, así como a los Diez Principios de Pacto de las Naciones Unidas. Estos principios se derivan de: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción <https://www.unglobalcompact.org/>

<sup>2</sup> La Carta Internacional de Derechos Humanos consta de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

**Eliminación de la mano de obra infantil<sup>3</sup>** – No podrá darse empleo a ninguna persona que no tenga la edad mínima legal para trabajar. La edad mínima es aquella en la que finaliza la enseñanza obligatoria, y en ningún caso antes de los 15 años, o de los 14 años en aquellos países que carezcan de una infraestructura educativa poco desarrollada.

Los niños no pueden realizar trabajos peligrosos ni tampoco aquellos que no sean compatibles con el desarrollo personal del niño. Aquí, el concepto de “niño” se refiere a una persona menor de 18 años. El “desarrollo personal incluye tanto la salud del niño como su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.

**Eliminación de la discriminación** – Todos los empleados serán tratados con respeto y dignidad.

Está prohibido todo tipo de discriminación basada en la parcialidad o los prejuicios, como es la discriminación por motivos de raza, color de la piel, género, orientación sexual, estado civil, embarazo, estado parental, religión, opiniones políticas, nacionalidad, origen étnico, origen social, estatus social, discapacidad, edad, pertenencia a organización sindical o ser representante de empleados y cualquier otra característica protegida por la legislación local, si procede.

Los empleados con las mismas cualificaciones, experiencia y rendimiento deberán recibir el mismo salario por el mismo trabajo, con respecto a aquellas personas que realizan el mismo trabajo en condiciones laborales similares.

<sup>3</sup> Convención de la OIT No. 138 sobre la Edad Mínima, Convenio sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.

<sup>4</sup> OCED Diligencia debida para la gestión responsable de la cadena de suministro de minerales provenientes de zonas de conflicto y zonas de alto riesgo

**Condiciones laborales justas, seguras y saludables** – La salud y la seguridad de nuestros empleados deberán tener prioridad. Los empleados deberán trabajar en un entorno de trabajo seguro y saludable, y disponer, si procede, de un alojamiento adecuado conforme a las normas internacionales y la legislación nacional.

Los empleados deberán recibir la información y la formación relevante sobre seguridad e higiene, lo que incluye, a título meramente ilustrativo, planes para la evacuación segura de edificios y locales, y la manipulación y la identificación correcta de los productos químicos y la maquinaria.

Nuestro Reglamento sobre Seguridad de Tolerancia Cero rige para todos los empleados y está diseñado y pensado para ayudarnos a lograr nuestra visión de cero incidentes importantes.

Proporcionaremos apoyo a nuestros empleados para que mantengan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

**Abastecimiento responsable de materias primas** - Se ejercerá la debida diligencia respecto al abastecimiento y extracción de materias primas, incluyendo, por ejemplo, estaño, tantalio, tungsteno y oro que se usan en los productos. La debida diligencia debe ser coherente con las partes relevantes de las Directrices de Debida Diligencia de la OCDE<sup>4</sup> o de procesos equivalentes.



## Medioambiente

Desarrollaremos, produciremos y ofreceremos productos y servicios con un excelente nivel de sostenibilidad para contribuir al un desarrollo sostenible de la sociedad.

Continuaremos mejorando, desde la perspectiva de su ciclo de vida, el desempeño medioambiental de nuestros productos. Trabajaremos para conseguir una reducción continua del impacto negativo de nuestras actividades y nos enfrentaremos a los desafíos del medio ambiente aplicando los principios de la precaución y la prevención.

Usaremos los métodos adecuados para determinar las cuestiones y los aspectos importantes para definir y revisar los objetivos, asegurándonos de que las afirmaciones y declaraciones relativas al rendimiento de la sostenibilidad de nuestras actividades, productos y servicios están basados en hechos objetivos.



## Lucha contra la corrupción

**Tolerancia Cero** - Ericsson tiene una política de tolerancia cero contra cualquier forma de corrupción y de irregularidades financieras. Se trata, de, por ejemplo, la extorsión, el soborno, los pagos de facilitación, la coima, el fraude, la malversación y el lavado de dinero. Respecto a estas cuestiones, rige lo siguiente:

**Sobornos y coimas** - Ningún representante de Ericsson podrá, de forma directa o indirecta, exigir o aceptar, ofrecer o donar a empleados u otros representantes empresariales u otras terceras partes (por ejemplo autoridades), ninguna clase de soborno, coima ni ningún otro tipo de beneficios ilegales o inmorales.

**Obsequios y actividades de entretenimiento** - No podremos ofrecer a o aceptar de asociados de negocio u otras terceras partes obsequios, beneficios, reembolsos o actividades de entretenimiento que constituyan una violación de la legislación vigente, o que puedan sugerir un conflicto de intereses, falta de lealtad o puedan percibirse como intentos de influir en decisiones de negocio o de otra forma afectar el rendimiento o las obligaciones laborales del receptor.

Un determinado tipo de obsequios o beneficios está totalmente prohibidos de ofrecer o ser

aceptados: dinero, préstamos, tarjetas de regalo, sobornos, trabajo con fines privado, beneficios inmorales, vacaciones o beneficios similares que vayan dirigidos a los individuos.

**Funcionarios públicos** - La reglamentación es más estricta cuando se trata de organismos de gobierno y sus empleados o representantes. Por regla general, está prohibido prometer, ofrecer o proporcionar nada de valor a un funcionario público, directa o indirectamente.

**Pagos de facilitación** - Ericsson no permite pagos inoficiales a petición de funcionarios con el fin de acelerar o garantizar las actividades en las rutinas y procedimientos oficiales de las autoridades. Por ejemplo, emisión de visados, permisos o licencias.

**Fraude y malversación** - Ericsson no acepta ningún tipo de actuaciones fraudulentas o de malversación de fondos.

**Lavado de dinero** - Ericsson apoya a los esfuerzos internacionales para luchar contra el lavado de dinero y la financiación de actividades terroristas y criminales. Por ello, es muy importante que los empleado conozcan y cumplan con las normas y leyes relativas a dichas cuestiones.



# CÓDIGO DE CONDUCTA DE ERICSSON – SUPLEMENTO PARA PROVEEDORES

El Código de Conducta rige para todas las actividades de Ericsson y a cualquier otro actor que contribuya de algún modo en los productos, servicios y otras actividades de negocio, es decir el “Proveedor”.

## Cumplimiento

Ericsson exige que el Proveedor y a las empresas subcontratadas por éste el cumplimiento del Código de Conducta o unos principios equivalentes, que pueden tener un nivel de exigencia mayor al de la legislación en vigor.

A petición de Ericsson exige al Proveedor y sus subcontratistas que verifiquen para la satisfacción razonable de Ericsson que cumple el Código de Conducta, proporcionando información y/o permitiendo el acceso de Ericsson a sus instalaciones.

El Programa de Abastecimientos Responsables garantiza unos altos estándares en la cadena de suministro, facilitando así el cumplimiento de de las exigencias de Ericsson en materia de condiciones laborales, medio ambiente, derechos humanos y la lucha contra la corrupción, aplicables para todos los proveedores. Este programa utiliza un método basado en los riesgos para garantizar una gestión eficaz del impacto social y medioambiental, mediante el análisis de riesgos de los proveedores, el uso de auditorías periódicas de los proveedores, evaluaciones, indicadores de resultados y otras acciones que permiten controlar el cumplimiento del Código de Conducta de Ericsson y el Código de Ética Empresarial.

## Obligación de informar

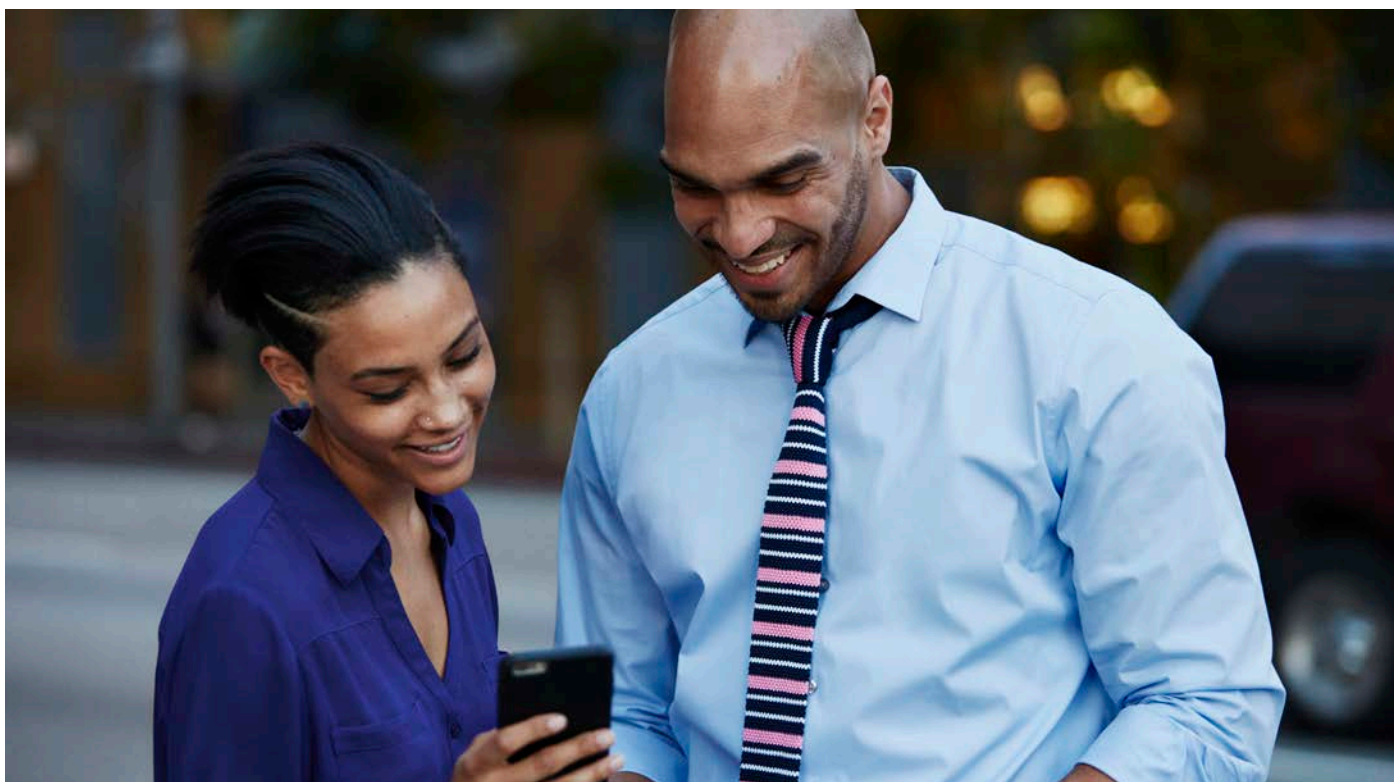
Es responsabilidad del Proveedor verificar que sus empleados y las empresas subcontratadas conocen y cumplen con los principios del Código de Conducta.

El Proveedor deberá informar a Ericsson si detecta un incumplimiento del Código de Conducta en sus actividades.

El Código de Conducta incluye, según proceda, requisitos concretos para proveedores, relacionados con la Salud y la Seguridad en el trabajo, y el Medioambiente.

Dichos requisitos se presentan detalladamente en los siguientes documentos adjuntos: “The Ericsson General Supplier Occupational Health and Safety Requirements” (Requisitos Generales sobre Salud y Seguridad laboral para los proveedores de Ericsson), “The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements”, (Requisitos Específicos sobre Salud y Seguridad laboral para los proveedores de Ericsson) “The Ericsson Supplier Environmental Requirements” (Requisitos Medioambiental para los proveedores de Ericsson), “The Ericsson Lists of Banned and Restricted Substances” (Listas de Sustancias Prohibidas y Restringidas de Ericsson). También se encuentran en las instrucciones a las que hace referencia en dichos documentos.

Todos los documentos pueden consultarse en : [www.ericsson.com/responsible-sourcing](http://www.ericsson.com/responsible-sourcing)



# LA PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE EL CUMPLIMIENTO ATAÑE A

incumplimientos de las leyes o del Código de Conducta a los responsables de operaciones locales, o de conformidad con los procedimientos locales establecidos.

Si susodichos canales para la presentación de informes no están disponibles o no son adecuados, y en caso de que el presunto incumplimiento

- A. lo lleve a cabo un grupo o la dirección local, y
- B. se refiere a la corrupción, la contabilidad dudosa o, de otro modo, a aquello que afecte gravemente a los intereses vitales de Ericsson, o a la salud y a

seguridad de las personas. Los informes se pueden presentar mediante el proceso externo de la protección del denunciante perteneciente al Grupo: Línea de Cumplimiento de Ericsson.

Los informes se pueden gestionar a través de este proceso de conformidad con la legislación local, aplicable a las personas involucradas. Ericsson no aceptará ningún tipo de discriminación o de represalias contra los individuos que hayan denunciado, de buena fe, los presuntos incumplimientos.

La información sobre la Línea de Cumplimiento está disponible en la página web de Ericsson:

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



