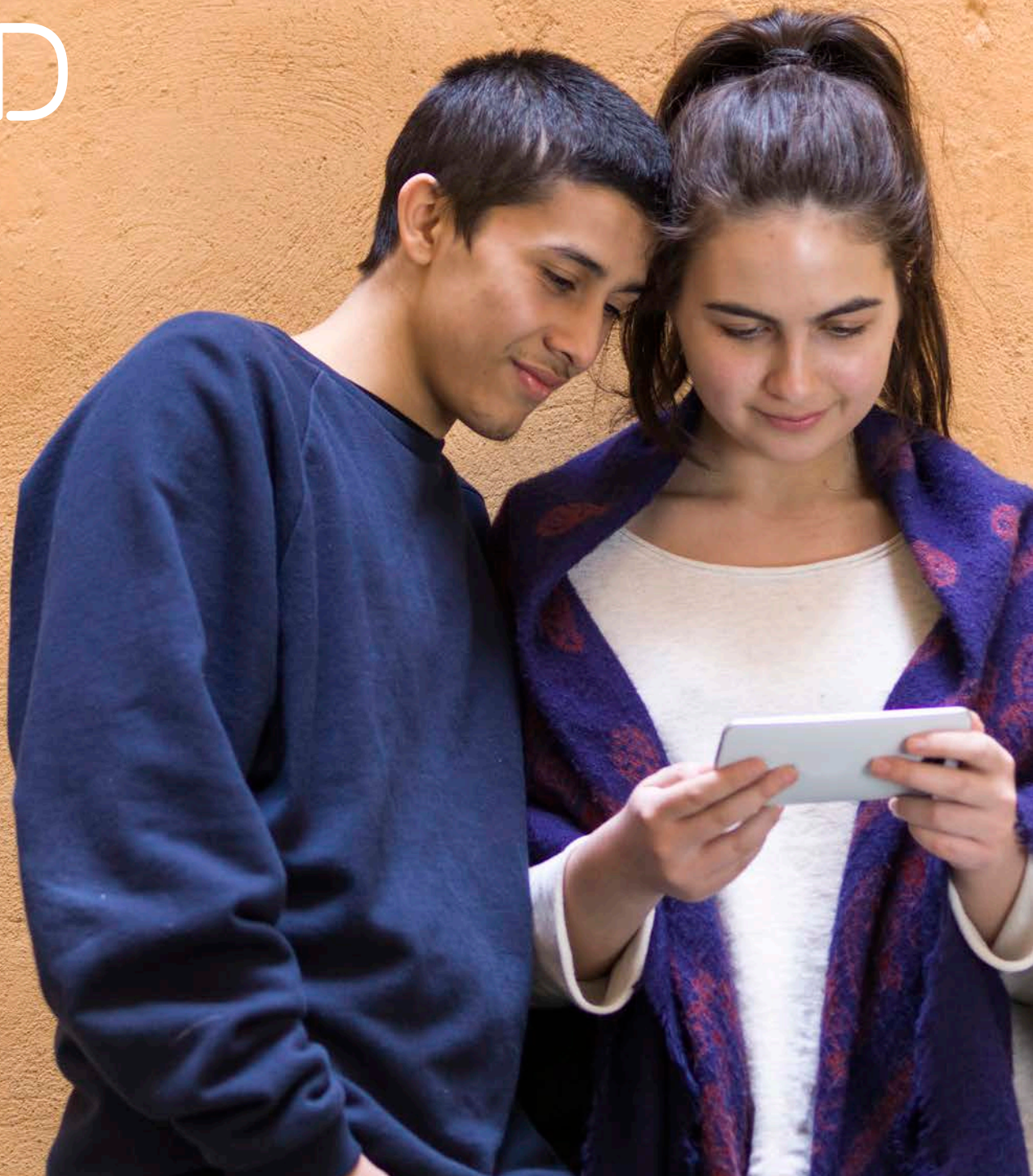




ERICSSON

ERICSSONS UPPFÖRANDE- KOD



SYFTE

Denna uppförandekod har utvecklats för att skydda de mänskliga rättigheterna och främja rättvisa anställningsförhållanden, säkra arbetsförhållanden, ansvarsfull hantering av miljöfrågor samt höga etiska normer.

Förutom att följa alla gällande lagar, föreskrifter och standarder i alla länder där de verkar ska alla Ericssons enheter, företag och anställda följa uppförandekoden, även om den föreskriver en högre standard än vad som krävs i nationella lagar eller föreskrifter.

Ericsson kräver även att leverantörer och deras underleverantörer ska följa uppförandekoden, eller liknande standarder, och verifiera överensstämmelse genom att tillhandahålla information och medge att Ericsson får tillgång till deras lokaler. Ericsson förpliktar sig att förmå sina leverantörer att säkerställa kontinuerliga och mätbara förbättringar över tiden.

Ericsson stöder FN:s initiativ Global Compact. För att detta åtagande ska vara tydligt för anställda, leverantörer, kunder och andra intressenter bygger uppförandekoden på Global Compacts tio principer och ska finnas allmänt

tillgänglig. Vi förpliktar oss också att införa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter inom alla våra verksamheter.

Vi är medvetna om de särskilda utmaningar som finns för vissa mänskliga rättigheter i det uppkopplade samhället, t.ex. rätten till yttrandefrihet och rätten till respekt för privatlivet, och påverkan på andra rättigheter som kan bli resultatet av att teknik missbrukas. Vi arbetar aktivt för att minimera sådana risker och utmaningar.

Integritet och säkerhet är viktiga delar av Ericssons produkter och tjänster. Vi samordnar våra produkt- och affärsprocesser för att säkerställa respekt för de mänskliga rättigheterna avseende privatliv och yttrandefrihet i våra produkt- och tjänsteverksamheter.

Vi har en stark tro på att informations- och kommunikationsteknik (ICT) främjar större öppenhet och förstärker många grundläggande mänskliga rättigheter, såsom rätten till hälsa, rätten till utbildning, mötesfrihet och yttrandefrihet.

Användning

Uppförandekoden ska tillämpas inom företagets alla verksamheter, inklusive ledning, utveckling, tillverkning, leverans, försäljning och support av Ericssons lösningar, produkter och tjänster över hela världen. Uppförandekoden gäller även för samtliga Ericssons leverantörer och tillämpas genom villkor enligt avtal.



UPPFÖRANDEKOD¹

Mänskliga rättigheter

Vi respekterar alla internationellt erkända mänskliga rättigheter, däribland den s.k. International Bill of Human Rights² (vilken omfattar FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och FN:s internationella konventioner om medborgerliga och politiska rättigheter respektive ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter) och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, som behandlar föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, tvångsarbete, barnarbete och icke-diskriminering. Vi strävar efter att undvika överträdelse av

människors mänskliga rättigheter och tar itu med ogynnsam påverkan på mänskliga rättigheter som berör Ericsson.

Vi ska i alla sammanhang sträva efter att följa principerna i de internationellt erkända mänskliga rättigheterna, även när vi står inför motstridiga krav.

Vi förpliktar oss att införa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter inom alla våra verksamheter.

Arbetsnormer

Föreningsfrihet – Alla anställda ska vara fria att bilda och ansluta sig till, eller inte ansluta sig till, fackföreningar eller liknande externa representantorganisationer och att förhandla kollektivt. Information och konsultation med anställda kan göras via formella arrangemang, eller om sådana inte finns kan andra mekanismer användas.

Förbud mot tvångsarbete – Modernt slaveri, inbegripet tvångs- och skuldarbete samt obligatoriskt arbete och människohandel, är strikt förbjudet. Anställda ska vara fria att lämna sin anställning efter rimlig uppsägningstid enligt tillämpliga lagar eller kontrakt. Anställda ska inte tvingas att deponera pengar eller identitetshandlingar hos sin arbetsgivare.

Rimliga anställningsvillkor – Anställda ska förstå sina anställningsvillkor. Alla anställda ska tillhandahållas en skriftlig handling där de grundläggande villkoren och förhållandena för anställningen anges på ett språk som är förståeligt för den anställda.

Löner och villkor ska vara rättvisa och rimliga, och minst uppfylla det som är högst av tillämpliga lagar och branschstandarder.

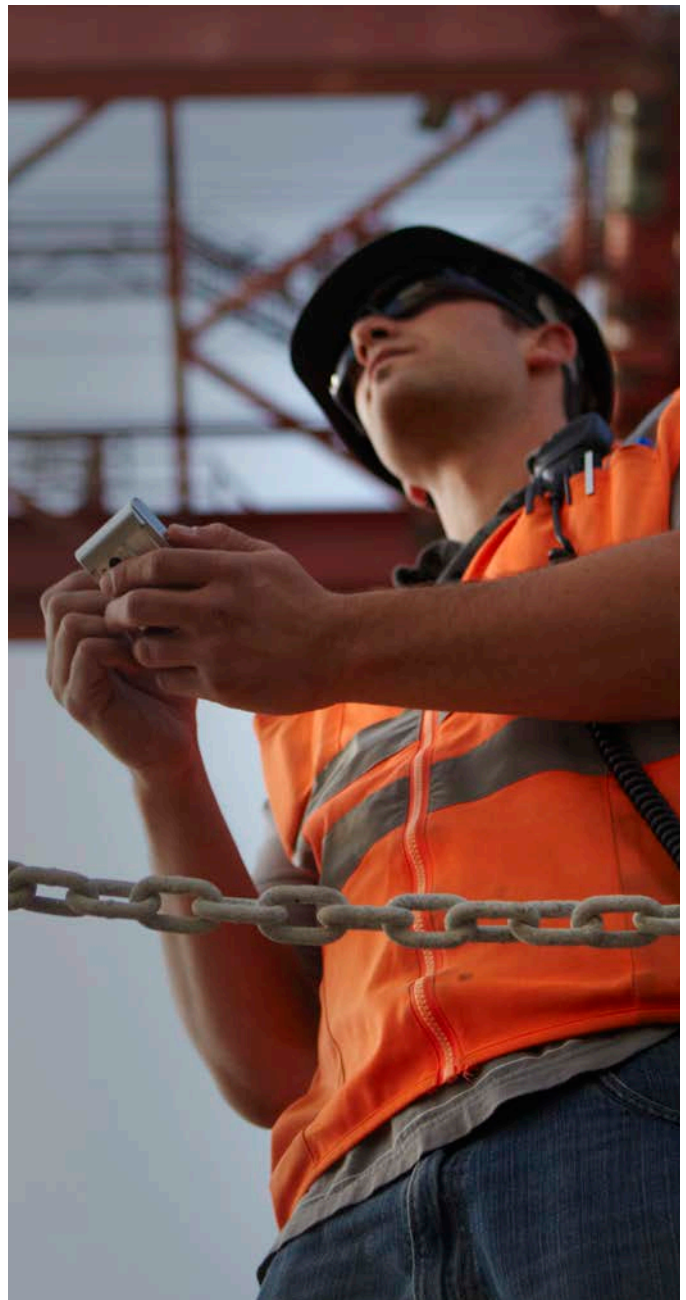
Arbetstiderna ska överensstämma med tillämpliga lagar. En normal arbetsvecka ska inte överstiga 48 timmar.

Arbets tid utanför den normala arbetsveckan ska vara frivillig, om inte ett kollektivavtal tillåter obligatorisk tid under vissa förhållanden och/eller, om det är lagligt, under exceptionella omständigheter. Förutom vid sådana omständigheter får en arbetsvecka inte överstiga 60 timmar. Exceptionella omständigheter kan vara kortvariga affärskrav och naturkatastrofer.

Förutom vid exceptionella omständigheter ska personalen ha minst en ledig dag under varje sjudagarsperiod. En ledig dag ska tolkas som minst 24 timmar i följd.

Löneavdrag som disciplinåtgärd är inte tillåtet.

Kroppslig bestraffning, fysisk eller verbal misshandel, mobbning eller andra otillåtna former av trakasserier och hot eller andra former av hotelser är förbjudet.



¹ Ericssons uppförandekod baseras på Förenta Nationernas vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och FN Global Compacts tio principer som härrör från: den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter, ILO:s grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen om miljö och utveckling samt Förenta Nationernas konvention mot korruption www.unglobalcompact.org.

² Den internationella konventionen om mänskliga rättigheter består av den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter och den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

Undvikande av barnarbete³ – Ingen person som är yngre än den lägsta tillåtna åldern för anställning får anställas. Den lägsta tillåtna åldern är då den obligatoriska skolgången har avslutats, eller inte under 15 år, eller inte under 14 år i de länder där utbildningsväsendet är otillräckligt utvecklat.

Barn får inte anställas för farligt arbete, eller arbete som är oförenligt med barnets personliga utveckling. Ett barn innebär en person under 18 år. Personlig utveckling omfattar barnets hälsa eller fysiska, mentala, andliga, moraliska eller sociala utveckling.

Eliminering av diskriminering – Alla anställda ska behandlas med respekt och värdighet.

Alla typer av diskriminering beroende på partiskhet eller fördomar är förbjudna, till exempel diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, sexuell läggning, könsidentitet, civilstånd, graviditet, föräldraskap, religion, politisk uppfattning, nationalitet, etnisk tillhörighet, socialt ursprung, social status, tillhörighet till urbefolkning, funktionshinder, ålder, fackligt medlemskap eller arbetstagarrepresentation, eller någon annan diskrimineringsgrund som skyddas i lokal lag.

Anställda med samma kvalifikationer, erfarenhet och förmåga ska få lika lön för lika arbete i jämförelse med andra som utför samma arbete under liknande arbetsförhållanden.

Rättvisa, säkra och hälsosamma arbetsförhållanden

– Våra anställdas hälsa och säkerhet ska prioriteras. En hälsosam och säker arbetsmiljö, inbegripet psykosociala överväganden och, i förekommande fall, bostad, ska tillhandahållas för de anställda, i enlighet med internationella standarder och nationell lagstiftning.

De anställda ska få lämplig hälso- och säkerhetsinformation och utbildning, inklusive, men inte begränsat till, risker som de är utsatta för, förberedelser för säker evakuering av byggnader samt korrekt hantering och märkning av kemikalier och maskiner.

Våra säkerhetsregler med nolltolerans gäller för alla anställda och är avsedda för att hjälpa oss att uppnå vår vision om att inga större olyckor ska inträffa.

Vi ska tillhandahålla stöd åt våra anställda för att upprätthålla balansen mellan arbete och fritid.

Ansvarsfull inhämtning av råmaterial – Tillbörlig aktsamhet ska utövas vid inhämtning och utvinning av råmaterial, däribland tenn, tantal, volfram och guld, som används i produkterna. Den tillbörliga aktsamheten ska överensstämma med tillämpliga delar i OECD:s riktlinjer om tillbörlig aktsamhet⁴ eller motsvarande processer.

³ ILO:s konvention nr 138 om minimiålder och FN:s konvention om barnets rättigheter

⁴ OECD:s riktlinjer om tillbörlig aktsamhet (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)



Miljö

Vi ska utveckla, tillverka och erbjuda produkter och tjänster med utmärkta hållbarhetsegenskaper och bidra till hållbar utveckling av samhället.

Vi ska kontinuerligt förbättra, med livscykelperspektiv, våra produkters miljöegenskaper. Vi ska arbeta för att fortlöpande minska vår verksamhets negativa påverkan och hantera miljöutmaningar med ett förebyggande angreppssätt.

Vi ska använda lämpliga metoder för att avgöra viktiga problem och aspekter, för att ställa upp och granska mål för att säkerställa att uttalanden och kommunikation avseende hållbarhetsegenskaperna hos vår verksamhet, våra produkter och tjänster är faktabaserade.



Anti-korruption

Nolltolerans - Ericsson har en nolltoleranspolicy mot alla former av korruption och ekonomiska oegentligheter, t.ex. mutor, otillåten provision, smörjpenningar, bedrägeri, förskingring och penningtvätt. Med anledning av detta gäller följande:

Mutor och otillåten provision - Ingen representant för Ericsson får direkt eller indirekt begära av, ta emot från eller erbjuda eller ge till affärspartners anställda eller andra representanter eller annan tredje part (t.ex. myndigheter) någon form av muta, otillåten provision eller annan olaglig eller oetisk förmån.

Gåvor och underhållning - Vi får inte erbjuda affärspartner eller annan tredje part, eller ta emot från densamma, gåvor förmåner, ersättningar eller underhållning som utgör lagöverträdelse, eller som skulle kunna antyda en intressekonflikt, delad lojalitet eller uppfattas som ett olämpligt försök att influera affärsbeslut, eller på annat vis påverka mottagarens prestation eller förpliktelser på arbetet.

Vissa gåvor eller förmåner får aldrig erbjudas eller tas emot: pengar, lån, presentcheckar,

otillåten provision, arbete för privata syften, oetiska förmåner, semesterresor eller liknande förmåner avsedda för enskilda personer.

Offentliganställda - När vi samverkar med statliga enheter och deras anställda eller representanter gäller striktare regler. I normalfallet får ingenting av värde utlovas, erbjudas eller tillhandahållas åt offentliganställda, varken direkt eller indirekt.

Smörjpenningar - Inofficiella betalningar som begärs av offentliganställda för att påskynda eller säkerställa utförande av rutinmässig myndighetsåtgärd (t.ex. utfärdande av visum, tillstånd eller licenser) tillåts inte av Ericsson.

Bedrägeri och förskingring - Ericsson tillåter ingen form av bedrägligt beteende eller förskingring.

Penningtvätt - Ericsson stöder internationella ansträngningar för bekämpning av penningtvätt och finansiering av terroristaktiviteter och kriminella aktiviteter. Det är därför väsentligt att alla anställda är bekanta med, och följer, alla tillämpliga lagar som berör dessa angelägenheter.



ERICSSONS UPPFÖRANDEKOD – LEVERANTÖRSSUPPLEMENT

Uppförandekoden gäller för all Ericssons verksamhet och för alla parter som bidrar till Ericssons produkter, tjänster och andra affärsaktiviteter ("Leverantör").

Överensstämmelse

Ericsson kräver att leverantören och dess underleverantörer uppfyller uppförandekoden eller motsvarande standarder som kan innebära högre standarder än tillämplig lagstiftning.

På begäran måste en leverantör, genom att lämna information och/eller medge tillgång till lokalerna för Ericsson eller dess representant, visa på ett för Ericsson rimligt tillfredsställande sätt, att leverantören och dess underleverantörer uppfyller uppförandekoden.

Programmet för ansvarfullt inköp säkerställer höga standarder i leverantörskedjan beträffande Ericssons krav när det gäller arbete, miljö, mänskliga rättigheter och anti-korruption, som gäller alla leverantörer. Programmet använder ett riskbaserat synsätt för att säkerställa effektiv hantering av den miljömässiga och sociala påverkan genom att införa riskanalys för leverantörer, regelbundna leverantörsrevisioner, bedömningar, utvärdering av prestationer och andra aktiviteter som säkerställer överensstämmelse med Ericssons uppförandekod och affärsetiska kod.

Skyldighet att informera

Det är leverantörens skyldighet att säkerställa att dess anställda och underleverantörer är informerade om och uppfyller uppförandekoden.

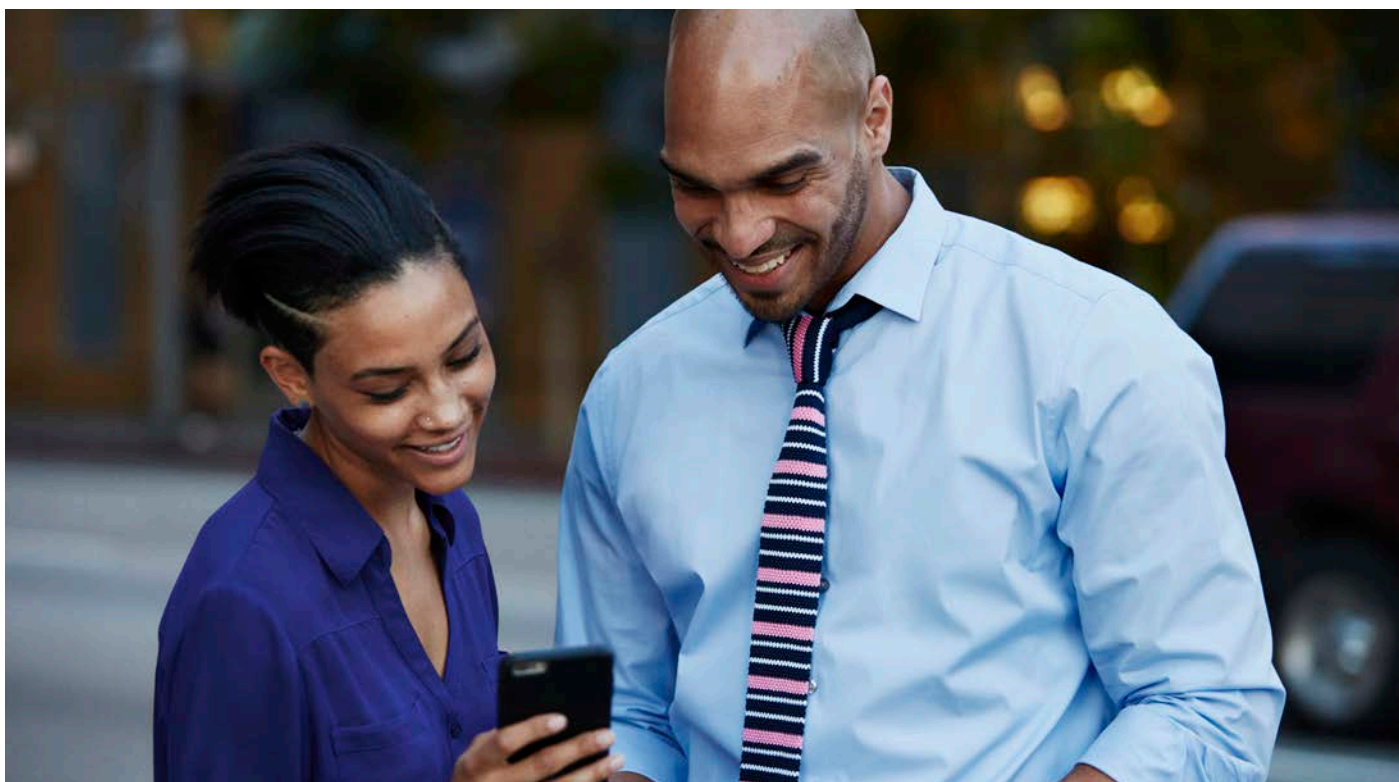
Leverantören ska informera Ericsson om de upptäcker ett brott mot uppförandekoden inom sin egen verksamhet.

Uppförandekoden består i tillämpliga fall av specifika krav för leverantörer vad gäller hälsa och säkerhet i arbetsmiljö samt miljöhänsyn.

Detaljinformation om dessa krav finns i de bifogade dokumenten "The Ericsson General Supplier Occupational

Health and Safety Requirements" (Ericssons allmänna krav på leverantörer vad gäller hälsa och säkerhet i arbetsmiljö), "The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements" (Ericssons specifika krav på leverantörer vad gäller hälsa och säkerhet i arbetsmiljö) och "The Ericsson Supplier Environmental Requirements" (Ericssons miljökrav på leverantörer), "The Ericsson Lists of Banned and Restricted Substances" (Ericssons förteckningar över förbjudna och begränsade ämnen) liksom i de driftanvisningar som det refereras till i dessa dokument.

Alla dokument finns tillgängliga på: www.ericsson.com/responsible-sourcing



RAPPORTERING AV MISSTANKAR OM BRISTANDE EFTERLEVNAD

Anställda, leverantörer, kunder och andra partner som arbetar med Ericsson har möjlighet att rapportera misstänkta lagöverträdelser eller brott mot uppförandekoden till den lokala driftchefen eller i enlighet med lokalt fastställda rutiner.

Om ovanstående rapporteringskanaler inte är tillgängliga eller lämpliga och den misstänkta överträdelsen

- A. har begåtts av koncernledningen eller lokal ledning och
- B. avser korruption, tvivelaktig redovisning eller brister i den interna kontrollen av redovisnings- eller revisionsmetoder,

eller på annat sätt allvarligt påverkar Ericssons vitala intressen eller personlig hälsa och säkerhet kan överträdelsen rapporteras via koncernens externa visselblåsarprocess: **Ericsson Compliance Line**.

Rapporter kan hanteras via denna process om det sker i enlighet med den lokala lagstiftning som är tillämplig för berörda personer. Ericsson kommer inte att acceptera någon diskriminering av eller vedergällning mot anställda som i god tro har rapporterat misstänkta överträdelser.

Information om Compliance Line finns på Ericssons webbplats:

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



