



ERICSSON

ERICSSON DAVRANIŞ KURALLARI



AMAÇ

Bu Davranış Kuralları insan haklarını korumak; adil istihdam koşullarını, güvenli çalışma koşullarını, çevre sorunlarının sorumlu bir yönetimle ele alınmasını ve yüksek etik standartlarını teşvik etmek amacıyla geliştirilmiştir.

Tüm Ericsson birimleri, şirketleri ve çalışanları, Ericsson'un faaliyet gösterdiği tüm ülkelerdeki ilgili yasa, mevzuat ve standartlara uymanın yanı sıra ulusal yasa veya mevzuatların gerektirdiğinden daha yüksek bir standardı şart koşsa bile Davranış Kuralları'na uymakla yükümlüdür.

Ericsson, tedarikçilerin ve onların alt yüklenicilerinin de Davranış Kuralları'na veya benzer standartlara uymalarını ve bu uygunluğu bilgi vererek ve tesislerine erişim izni sağlayarak doğrulamalarını talep eder. Ericsson zaman içinde sürekli ve ölçülebilir iyileşmeler meydana gelmesini sağlamak için tedarikçileriyle yakın ilişkiler kurmayı taahhüt eder.

Ericsson, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi girişiminin imzacılarından biridir. Davranış Kuralları, bu taahhüdü çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler ve diğer paydaşlar için açıklığa kavuşturmak amacıyla Küresel

İlkeler Sözleşmesi'nin on ilkesi temel alınarak hazırlanmıştır ve kamuya açık olacaktır. Ayrıca Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini de tüm ticari faaliyetlerimizde uygulama taahhüdünde bulunuyoruz.

Ağ Bağlantılı Toplum'da ifade özgürlüğü ve özel hayatın gizliliği gibi bazı insan hakları meselelerinin belirli zorluklarla karşı karşıya kaldığının ve teknolojinin olası kötüye kullanımının diğer haklara etkilerinin farkındayız; bu tür riskleri ve zorlukları en aza indirmek için etkin biçimde çalışıyoruz.

Gizlilik ve güvenlik Ericsson'un sağladığı ürün ve hizmetlerin önemli unsurlarındandır; ürün ve iş süreçlerimizi, gizlilik ve ifade özgürlüğünün insan haklarına ilişkin yönlerine tüm ürün ve hizmet faaliyetlerimizde saygı gösterildiğinden emin olacağımız şekilde ayarlıyoruz.

Bilgi ve iletişim teknolojisinin daha geniş bir şeffaflığı teşvik ettiğine ve sağlık, eğitim, örgütlenme ve ifade özgürlüğü gibi pek çok temel insan hakkının uygulanmasını kolaylaştırdığına olan inancımız tamdır.

Uygulama

Davranış Kuralları Ericsson'un dünya çapında sunduğu çözümlerin, ürünlerin ve hizmetlerin yönetimi, geliştirilmesi, üretimi, tedariki ve desteklenmesi de dahil olmak üzere şirketin tüm faaliyetlerinde uygulanacaktır. Davranış Kuralları tüm Ericsson tedarikçileri için de geçerli olacak, sözleşmedeki hüküm ve koşullar çerçevesinde uygulanacaktır.



DAVRANIŞ KURALLARI¹

İnsan Hakları

Uluslararası İnsan Hakları Yasası² da dahil olmak üzere uluslararası düzeyde tanınmış tüm insan haklarına ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışmaya İlişkin Temel Hak ve İlkeler Bildirgesi'nde düzenlediği temel haklara ilişkin ilkelere saygı duyuyoruz. Başkalarının haklarını ihlal etmekten kaçınmak ve insan haklarını olumsuz yönde etkileyen, Ericsson'un da dahil olduğu sorunların üstüne gitmek için elimizden geleni yapıyoruz.

Her durumda, çelişkili taleplerle karşı karşıya kaldığımızda bile uluslararası düzeyde tanınmış insan hakları ilkelerine itibar etmenin yollarını arayacağız.

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini tüm ticari faaliyetlerimizde uygulamayı taahhüt ediyoruz.

Çalışma Standartları

Örgütlenme Özgürlüğü – Üm çalışanlar sendika veya benzeri bir harici temsil örgütünü kurmakta, bu örgütlere katılmakta veya katılmamakta ve toplu sözleşme görüşmelerinde bulunmakta özgürdür. Bilgilendirme ve çalışanlara danışma süreçleri resmi düzenlemelerle yürütülebilir; bu mümkün değilse başka mekanizmalar kullanılabilir.

Zorla Çalıştırılmanın Önlenmesi – Zora, borçlandırmaya veya zorunluluğa dayalı çalıştırma biçimlerinin de dahil olduğu modern kölelik uygulamaları ve insan kaçakçılığı kesinlikle yasaktır. Çalışanlar yürürlükteki yasa veya sözleşmenin gerektirdiği makul bir bildirimden sonra işlerinden ayrılmakta özgürdür. Çalışanlar işverenlerine depozito veya kimlik belgeleri teslim etmek zorunda bırakılamaz.

Adil İstihdam Koşulları – Çalışanlar istihdam koşullarını anlayabilmelidir. Tüm çalışanlara anlayabildikleri bir dilde istihdamın temel hüküm ve koşullarını özetleyen yazılı bir belge verilmelidir.

Ödemeler ve vadeler adil ve makul olmalı, yürürlükteki yasalara veya endüstri standartlarına (hangisi daha yüksekse) asgari ölçüde uymalıdır.

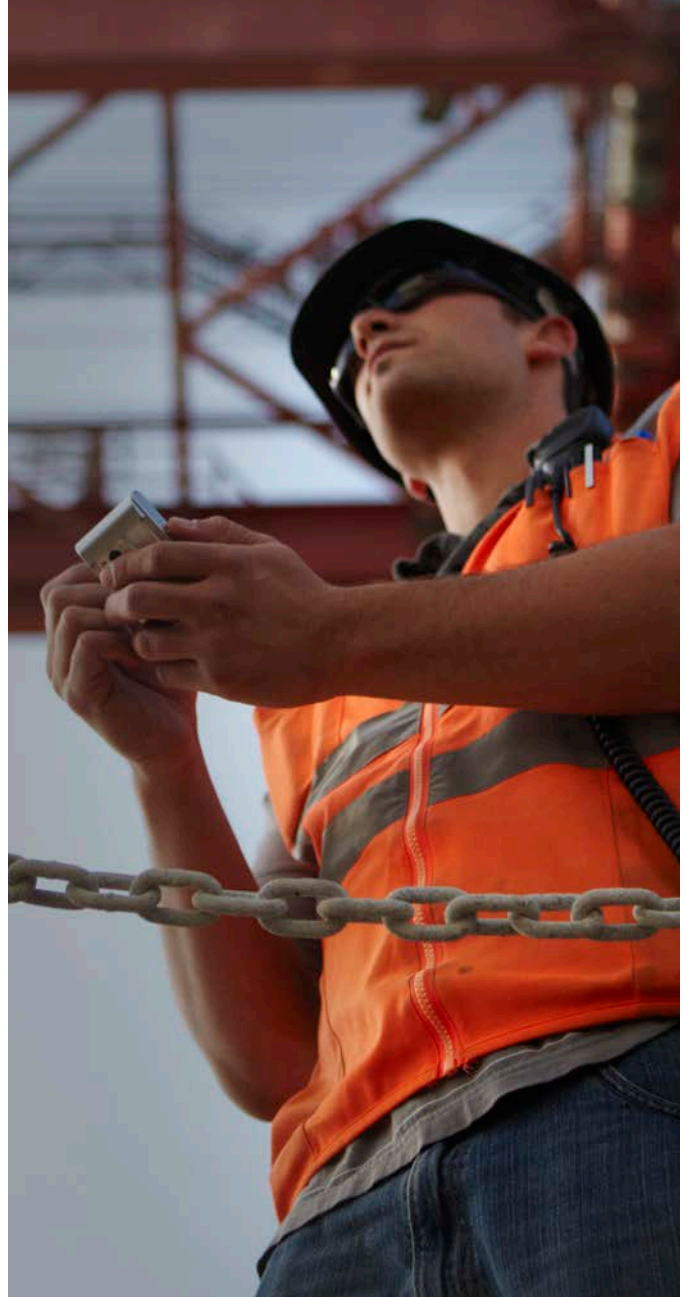
Çalışma saatleri yürürlükteki yasalara uygun olmalıdır. Haftalık normal çalışma süresi 48 saati geçemez.

Haftalık normal çalışma süresine ek olarak çalışılan saatler, belli koşullar altında ve/veya yasal istisnai durumlarda mecburi bir çalışma süresine izin veren bir toplu sözleşme söz konusu olmadığı sürece gönüllü olmalıdır. Bu tür durumlar haricinde haftalık çalışma süresi 60 saati geçemez. İstisnai durumlara işle ilgili kısa vadeli talepler ve doğal afetler dahildir.

İstisnai durumların yokluğunda, çalışanlara her yedi günlük periyotta en az bir gün izin verilmelidir. Bir günlük izin birbirini izleyen en az yirmi dört saat olarak yorumlanır.

Ücret kesintisinin disiplin cezası olarak uygulanmasına izin verilmez.

Bedensel ceza, fiziksel veya sözlü istismar, zorbalık veya diğer kanunsuz tacizler ve tüm tehdit ya da sindirme biçimleri yasaktır.



¹ Ericsson Davranış Kurallarında Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin yanı sıra şu bildiriye dayanılarak oluşturulmuş Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on ilkesi esas alınmıştır: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Çevre ve Kalkınma Konusundaki Rio Deklarasyonu ve Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi <https://www.unglobalcompact.org/>

² Uluslararası İnsan Hakları Yasası; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Sivil ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nden meydana gelir

Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi³ – Yasal asgari istihdam yaşının altındaki hiç kimse istihdam edilemez. Asgari yaş eğitim olanaklarının yeterince gelişmediği ülkelerde zorunlu eğitimin tamamlandığı yaş en az 14 ya da 15'tir.

Çocuklar tehlikeli işlerde veya kişisel gelişimleriyle bağdaşmayan işlerde istihdam edilemez. 18 yaşından küçük bireylerin tamamı çocuktur. Kişisel gelişime çocuğun sağlığı veya fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimi dahildir.

Ayrımcılığın Önlenmesi – Tüm çalışanlara saygı gösterilmeli, haysiyetleri gözeterek muamele edilmelidir.

İrk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, medeni durum, gebelik, ebeveyn durumu, din, siyasi görüş, milliyet, etnik köken, sosyal köken, sosyal statü, yerlilik durumu, engellilik, yaş, sendika üyeliği veya çalışan temsiliyeti ve yürürlükteki yasalar tarafından korunan diğer herhangi bir kişisel özelliğe dayalı olarak uygulanan taraflılık ve ön yargı temelindeki tüm ayrımcılık türleri yasaktır.

Aynı niteliklere, deneyime ve performansa sahip çalışanlar, benzer çalışma koşullarında aynı işleri yapan çalışanlarla eşit ücret almalıdır.

Adil, Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları –

Çalışanlarımızın sağlığı ve güvenliği önceliklidir. Çalışanlarımıza psikososyal etmenlerin dikkate alındığı ve uygulanabilir hallerde barınma tesislerinin de bulunduğu, uluslararası standartlar ve ulusal yasalarla uyumlu, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanmalıdır.

Çalışanlara sağlık ve güvenlik konusunda uygun bilgi ve eğitimler sağlanmalı; bu eğitimlerin konusu çalışanların maruz kalacakları riskleri, binaların güvenli şekilde nasıl tahliye edileceğine ilişkin düzenlemeleri ve kimyasallar ile makinelerin nasıl doğru şekilde kullanılıp işaretleneceğini içermeli, ancak bunlarla sınırlı kalmamalıdır.

Sıfır Tolerans Güvenlik Kurallarımız tüm çalışanlarımız için geçerlidir; bu kuralların amacı, büyük çaplı kazaların sayısını sıfıra indirme konusundaki vizyonumuzu gerçekleştirebilmemize yardımcı olmaktır.

Çalışanlarımızı iş ve kişisel yaşamları arasında bir denge sağlayabilmeleri konusunda desteklemeliyiz.

Ham Maddelerin Sorumlu Şekilde Tedarik Edilmesi

- Ürünlerde kullanılan kalay, tantal, tungsten ve altın gibi ham maddelerin çıkarılma ve tedarik süreçlerinde gerekli özen gösterilmelidir. Gösterilen bu gerekli özen Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü'nün Gerekli Özen Rehberi'nin⁴ ilgili bölümleriyle veya eşdeğer süreçlerle uyumlu olmalıdır.

³ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi

⁴ Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü'nün Çatışmalardan Etkilenmiş ve Yüksek Riskli Bölgelerin Madenlerine İlişkin Sorumlu Tedarik Zincirleri için Gerekli Özen Rehberi



Çevre

Sürdürülebilirlik performansı mükemmel ürün ve hizmetler geliştirmeli, üretmeli ve sunmalı, toplumun sürdürülebilir bir şekilde kalkınmasına katkı sağlamalıdır.

Ürünlerimizin çevresel performansını yaşam döngüsü perspektifi çerçevesinde sürekli olarak iyileştirmeliyiz. Faaliyetlerimizin olumsuz etkisini azaltmak ve çevre sorunlarını ihtiyatlı bir yaklaşımla ele almak için durmadan çalışmalıyız.

Önemli konu ve hususlara karar vermek için uygun metodolojiler kullanarak amaç ve hedefler belirlemeli ve bunları gözden geçirmeli; faaliyet, ürün ve hizmetlerimizin sürdürülebilirlik performansına ilişkin açıklama ve bildirimlerin olgulara dayandığından emin olmalıyız.



Yolsuzlukla Mücadele

Sıfır Tolerans - Ericsson rüşvet, bahşiş, işlem hızlandırma ödemeleri, dolandırıcılık, zimmete para geçirme ve kara para aklama gibi tüm yolsuzluk ve mali usulsüzlüklere karşı sıfır tolerans politikasını benimsemiştir. Buna istinaden şu hususlar geçerlidir:

Rüşvet ve Bahşiş - Ericsson'u temsil eden hiç kimse çalışanlardan, iş ortaklarının diğer temsilcilerinden veya diğer üçüncü şahıslardan (örn. yetkililerden) doğrudan veya dolaylı olarak rüşvet, bahşiş veya diğer kanunsuz ya da etik dışı kazanç türlerini talep veya kabul edemez, bu kazanç türlerini hiç kimseye teklif edemez ya da veremez.

Hediyeler ve Ağırlama - İş ortaklarımıza veya diğer üçüncü şahıslara kanunları ihlal edebilecek, sadakati bölerek çıkar çatışması yaratabilecek, işle ilgili kararları etkileme amacındaki uygunsuz bir girişim olarak algılanabilecek ya da alıcının performansını veya işle ilgili yükümlülüklerini farklı şekillerde etkileyebilecek hediye, kazanç, masraf ödemesi ya da ağırlama teklifinde bulunamaz veya onlardan bu tür şeyler kabul edemeyiz.

Bazı hediye veya kazanç türlerinin teklif ya da kabul edilmesi kesinlikle yasaktır: para,

borç, hediye çeki, bahşiş, kişiye özel amaçlar doğrultusunda çalışma, etik dışı kazanç, izin veya kişilere hitap eden benzeri kazançlar.

Kamu Görevlileri - Devlet kuruluşlarıyla ve bu kuruluşların çalışanları veya temsilcileriyle etkileşimde bulunurken bu kurallar daha da katı şekilde uygulanmalıdır. Normal koşullarda kamu görevlilerine değer arz eden hiçbir şey doğrudan ya da dolaylı olarak vaat, teklif veya temin edilmemelidir.

Kolaylaştırma Ödemeleri - Kamu görevlileri tarafından (vize, izin ya da ruhsat verme gibi) rutin devlet işlemlerini sağlama almak veya hızlandırmak amacıyla talep edilen gayri resmi ödemelere Ericsson'da izin verilmez.

Dolandırıcılık ve Zimmete Para Geçir - Ericsson hiçbir dolandırıcılık veya zimmete para geçirme türünü kabul etmez.

Kara Para Aklama - Ericsson kara para aklama, terörizm ve suç faaliyetleriyle savaşılan uluslararası girişimleri destekler. Dolayısıyla çalışanların bu meselelere ilişkin yürürlükteki tüm yasaları bilmesi ve bu yasalara uyması hayati bir önem taşır.



ERICSSON DAVRANIŞ KURALLARI – TEDARIKÇI EKI

Davranış Kuralları tüm Ericsson faaliyetleri ve Ericsson ürünlerine, hizmetlerine ve diğer iş faaliyetlerine katkı sunan tüm taraflar ("Tedarikçi") için geçerlidir.

Uyumluluk

Ericsson Tedarikçi ve alt yüklenicilerinin yürürlükteki yasalardan daha yüksek bir standardı şart koşabilecek Davranış Kuralları'na veya buna eşdeğer standartlara uymasını talep eder.

Tedarikçiler talep üzerine bilgi vererek ve/veya tesislerine Ericsson'un ya da temsilcilerinin erişim sağlamasına izin vererek Tedarikçi ile alt yüklenicilerinin Davranış Kuralları'na uyduğunu Ericsson'un makul memnuniyeti ölçüsünde doğrulayabilmelidir.

Sorumlu Tedarik Programı tedarik zincirinde tüm tedarikçiler için geçerli kılınan çalışma, çevre, insan hakları ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki Ericsson gereklilikleri konusunda yüksek standartlar sağlar. Bu program tedarikçi risk analizleri, düzenli tedarikçi denetimleri, değerlendirmeler, performans kıyaslama ve Ericsson Davranış Kuralları ile İş Ahlakı Kuralları'na uyulmasını sağlayan diğer yöntemlerden faydalanarak çevresel ve sosyal meselelerin etkili biçimde yönetilebilmesi için risk tabanlı bir yaklaşım benimser.

Bilgilendirme Zorunluluğu

Çalışanlarını ve alt yüklenicilerini Davranış Kuralları konusunda bilgilendirmek ve bu kurallara uyulmasını sağlamak Tedarikçi'nin sorumluluğundadır.

Tedarikçi kendi faaliyetleri kapsamında Davranış Kuralları'nın ihlal edildiğini fark ederse Ericsson'u bu konuda bilgilendirmelidir.

Davranış Kuralları uygulanabilir olduğu hallerde Tedarikçiler için İşçi Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre ile ilişkili özel şartlar içerir.

Bu şartların ayrıntıları ilişikteki "Ericsson Genel Tedarikçi İşçi Sağlığı ve Güvenliği Şartları", "Ericsson Özel Tedarikçi İşçi Sağlığı ve Güvenliği Şartları", "Ericsson Tedarikçi Çevre Şartları", "Ericsson Yasaklı ve Kısıtlanabilir Maddeler Listesi"nde ve bu belgelerde bahsedilen işletme talimatlarında açıklanmıştır.

Tüm belgelere şu adresten ulaşılabilir: www.ericsson.com/responsible-sourcing



UYUMLULUĞA İLİŞKİN KONULARIN BİLDİRİLMESİ

Çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler ve Ericsson ile ilişkili diğer iş ortakları şüphelenilen yasa ve Davranış Kuralları ihlallerini yerel operasyonlar yöneticisine ya da yerel olarak belirlenmiş prosedür gereğince bildirebilir.

Yukarıdaki bildirim kanallarına ulaşamaması ya da bunların uygun olmaması durumunda ve söz konusu ihlalin

- A. bir grup ya da yerel yönetim tarafından gerçekleştirilmiş olması ve
- B. yolsuzlukla, şüpheli muhasebe uygulamalarıyla, muhasebe veya denetim uygulamalarının iç

kontrolündeki eksikliklerle ilişkili olması ya da Ericsson'un hayati çıkarlarını veya kişilerin sağlık ve güvenliği ciddi olarak etkilemesi durumunda, söz konusu ihlal Grubun harici usulsüzlük bildirim yoluyla bildirilebilir: Ericsson Uyumluluk Hattı.

Bildirimler, dahil olan kişiler için geçerli olan yerel kanunlara uygun olarak bu süreç aracılığıyla ele alınabilir. Ericsson söz konusu ihlalleri iyi niyetli bir şekilde bildiren bireylere karşı herhangi bir ayrımcılığı ya da misillemeyi kabul etmeyecektir.

Uyumluluk Hattı ile ilişkili bilgilere Ericsson
web sitesinden ulaşılabilir:

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



