

# 爱立信 行为 准则



## 目的

制定本《行为准则》是为了保护人权，促进公平的雇用条件、安全的工作条件，对环境问题进行负责任的管理，树立高道德标准。

除了遵守所有营运国的所有相关法律、法规和标准外，如果本《行为准则》制定了比国家法律或法规更为严厉的标准，则爱立信的所有部门、公司和员工也应遵照本《行为准则》执行。

爱立信要求供应商及其分包商遵守本《行为准则》或类似标准，并通过提供信息和允许爱立信进入经营场所查看等方式，来确认其合规性。爱立信致力于促使其供应商开展持续且可衡量的改进。

爱立信支持《联合国全球契约》。为了向员工、供应商、客户和其他利益相关者表明爱立信的承诺，我们基于《全球契约》的十项原则制定了本《行为准则》，并公诸于众。我们也承诺在整个商业运作过程中执行《联合国商业与人权指导原则》。

我们明白在网络社会中某些人权问题所面临的具体挑战，例如言论自由权和隐私权，以及因技术可能被滥用而造成的对其他权利的影响，我们将积极减少任何这类风险和挑战。

隐私和安全性是爱立信产品和服务的重要考虑因素，我们将努力使我们的产品和业务流程合规，确保隐私和言论自由方面的人权能够在整个产品和服务运作过程中得到尊重。

我们坚信，信息和通信技术能够促进透明度的提高，使得众多基本人权得以实现，例如健康权、教育权、集会自由权和言论自由权。

## 适用

本《行为准则》应适用于整个公司的运作，包括在全球范围内爱立信产品的生产、供应、销售和支持以及服务等环节，以及爱立信供应商通过合约协议进行的运作。



# 《行为准则》<sup>1</sup>

## 人权

我们尊重所有国际上公认的人权，包括《国际人权宪章》<sup>2</sup>以及《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》中规定的基本权利相关原则。我们将努力确保不会滥用人权。我们将在一切情况下争取遵守国际公认人权原则途径，即使是面对要求发生冲突的情况。

我们也承诺在整个业务运作过程中执行《联合国商业与人权指导原则》。

## 劳工标准

**结社自由** - 所有员工均可以自由组建、加入或不加入工会或类似外部代表性组织，并可进行集体谈判。与员工分享信息以及进行讨论可以通过正式组织形式进行，如果没有，可以采用其他机制。

**避免强迫劳动** - 不得采用强迫劳动、债务劳动和强制性劳动，员工应能够在按照适用法律或合同的要求给予合理通知后自由离开其雇主单位。雇主不得要求员工交纳押金或抵押身份证件。

**公平的雇用条件** - 员工应知道其雇用条件。薪酬和雇用条款应公平合理，并至少符合适用法律或行业标准的规定（以较高者为准）。

工作时间应符合适用法律的规定。正常工作周不得超过 48 小时。

超出正常工作周的工作时间应根据员工自愿决定，除非劳资协议规定了针对某些条件和/或特殊情况（若合法）的所需时间。除了在这些情况下，一个工作周的时间不得超过 60 小时。

特殊情况包括：短期业务需求和自然灾害，但不包括预期的生产需求高峰期或季节性需求旺季。

在无特殊情况下，应每七天给员工至少提供一天休息日。一天休息日应理解为至少连续 24 小时。

从工资中扣款作为惩戒性措施是不允许的。

禁止对员工进行体罚、殴打或辱骂或其他非法骚扰，以及任何威胁或其他形式的恐吓。

**避免使用未成年工**<sup>3</sup> - 不得雇用最低就业年龄以下的人员。最低就业年龄是指完成了义务教育的年龄，或已满 15 岁或 14 岁（在教育设施不够完善的国家）。

不得雇用未成年工进行任何危险工作，或任何不利于其个人发育成长的工作。未成年工是指未满 18 岁的人。个人发育成长指的是未成年工的健康、生理、心理、精神、道德或社会上的发展。

在雇用未成年工的情况下，未成年工的最大利益应作为首要考虑因素。如果发现使用任何未成年工，则应促成、支持或制定未成年工政策和方案。

**消除歧视** - 所有员工均应 获得应有的尊重和尊严。

禁止基于偏见或成见的各种歧视，例如种族、肤色、性别、性取向、婚姻状况、怀孕、父母状况、宗教信仰、政治见解、国籍、族裔背景、社会出身、社会地位、本土地位、残疾、年龄、工会会员身份以及受地方法律保护的任何其他特征（若适用）的歧视。

具有相同资质、经验和表现的雇员，如果在相似的工作条件下干相同的工作，则应同工同酬。

**公平的工作条件** - 应按照国家法律和国家法律为员工提供卫生而安全的工作环境和住房设施（若适合）。

应为员工提供适合的健康和安全信息及培训，包括但不限于：建筑物内的安全疏散方式，正确处理和标识化学品和机械设备。

<sup>1</sup> 《爱立信行为准则》是基于《联合国商业与人权指导原则》以及《联合国全球契约》的十项原则而制定，这些原则来源于：《世界人权宣言》、《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》、《里约环境与发展宣言》和《联合国反腐败公约》，网址：[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<sup>2</sup> 《国际人权宪章》由《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》和《经济、社会与文化权利国际公约》构成。

<sup>3</sup> 本节的适用条款为国际劳工组织第 138 号公约《准予就业最低年龄》第 2.4 章，《联合国儿童权利公约》第 1 条和第 32 条。

## 环境

我们将努力开发、生产和提供具有最佳可持续性性能的产品和服务，为社会的可持续发展尽一份力。

从生命周期的角度上，我们将努力持续提高产品的环保性能。我们将致力于不断降低自身运营带来的负面影响，并采取预防性方法来应对环境的挑战。

我们将采用适合的方法来确定重大的问题和情况，建立和审查各项任务和目标，作为通报组织在运营、产品和服务等方面可持续性绩效的基础。

## 反腐败

任何形式的敲诈、贿赂，包括不当地向员工或组织主动行贿、或索贿都是不允许的。



## 《爱立信行为准则》 - 供应商附录

本《行为准则》适用于爱立信的所有业务运作，以及任何参与爱立信的产品、服务和其他业务活动的人员（“供应商”）。

### 合规性

爱立信要求供应商及其分包商遵守本《行为准则》，或具有比适用法律更高要求的同等标准。

如果爱立信要求，供应商必须提供相关信息，或允许爱立信及其代表进入现场进行检查，来确认供应商及其分包商对本《行为准则》的遵守情况是否达到了爱立信的合理满意度。

“负责任的外包计划”能够确保在供应链中达到爱立信在劳工、环境、人权和反腐败方面针对所有供应商的高标准要求。该计划采用了一种基于风险的方法，通过进行供应商风险分析、定期进行供应商审核、评估、绩效标杆管理及其他活动，确保供应商符合《爱立信行为准则》和《商业道德准》，从而确保对环境和社会影响进行有效的管理。

### 通知义务

供应商应负责确保其员工和分包商了解并遵守本《行为准则》。

如果供应商发现在自己的业务运营中存在违反本《行为准则》的行为，则应通知爱立信。

本《行为准则》包括供应商需满足的与职业健康、安全和环境有关的具体要求（若适用）。

这些要求在附录的“The Ericsson General Supplier Occupational Health and Safety Requirements（爱立信供应商常规职业健康和安全要求）”、“The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements（爱立信供应商特殊职业健康和安全要求）”以及“The Ericsson Supplier Environmental Requirements（爱立信供应商环境要求）”中有具体说明，此外在这些文件中引用参考的操作指南中也有说明。所有文件可在以下网站上找到：

[www.ericsson.com/responsible\\_sourcing](http://www.ericsson.com/responsible_sourcing)

## 报告合规性问题

爱立信的供货商、客户和其他合作伙伴可将涉嫌违反法律或行为守则的行为报告给当地运营经理或按照当地规定的程序进行。

如果上面报告渠道不可用或不适当，且如果指称的违规行为

- a. 由集团或本地管理层执行，且
- b. 涉及贪污腐败、可疑会计或审计事项，或通过其它方式对爱立信的重要利益或个人健康和安全产生重要影响；可通过集团的外部揭发过程：爱立信合规热线报告违规行为。如果符合当地法规，可以通过这一过程报告相关人员的问题。爱立信不允许对那些真实报告违规行为的个人采取任何歧视或报复行为。

有关爱立信合规性热线的更多信息请见爱立信网站：<http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>



