

# ERICSSON CODICE DI CONDOTTA



## Scopo

Il presente Codice di condotta è stato elaborato allo scopo di tutelare i diritti umani, promuovere condizioni di lavoro e di impiego eque e sicure, la gestione responsabile degli aspetti ambientali e standard etici elevati.

Oltre a rispettare leggi, regolamenti e standard di tutti i paesi in cui operano, le unità, le aziende e gli impiegati Ericsson devono agire nel rispetto del Codice di condotta anche qualora comporti l'osservanza di standard più elevati rispetto a quelli richiesti da leggi e regolamenti nazionali.

Ericsson esige che i fornitori e i loro subappaltatori si attengano al Codice di condotta o a standard simili e che acconsentano alla verifica di tale conformità fornendo informazioni e accesso ai propri stabilimenti e uffici. Ericsson si impegna a coinvolgere i propri fornitori al fine di garantire miglioramenti continui e misurabili nel tempo.

Ericsson sostiene l'iniziativa del Patto Globale (Global Compact) delle Nazioni Unite. Al fine di rendere tale impegno trasparente per dipendenti, fornitori, clienti e altre parti interessate, il Codice di condotta è stato fondato sui dieci principi del Patto Globale e sarà disponibile al pubblico. Ericsson è inoltre impegnata a implementare i Principi Guida delle Nazioni Unite per le Aziende e i Diritti Umani in tutte le sue attività aziendali.

Siamo consapevoli delle delicate tematiche relative ad alcuni diritti umani nella società interconnessa, quali la libertà di espressione e il diritto alla riservatezza, così come pure dell'impatto su altri diritti derivanti da un potenziale abuso della tecnologia, e lavoriamo attivamente per ridurre tali rischi e problemi.

La riservatezza e la sicurezza sono elementi essenziali per i prodotti e servizi offerti da Ericsson e i nostri prodotti e processi aziendali sono allineati per garantire il rispetto dei diritti umani in materia di riservatezza e libertà di espressione in tutti i processi operativi dei nostri prodotti e servizi.

Crediamo fermamente che la tecnologia informatica e delle telecomunicazioni incentivi una maggiore trasparenza e consenta il rispetto di molti diritti umani fondamentali, come il diritto alla salute, all'istruzione, alla libertà di associazione e di espressione.

## Applicazione

Il Codice di condotta dovrà essere applicato a tutte le attività poste in essere dall'azienda, incluse produzione, approvvigionamento, commercializzazione e assistenza per i prodotti e servizi Ericsson a livello mondiale, così come ai fornitori di Ericsson tramite accordo contrattuale.



# Codice di Condotta<sup>1</sup>

## Diritti umani

Sosteniamo tutti i diritti umani internazionalmente riconosciuti, compresa la Carta Internazionale dei Diritti dell’Uomo<sup>2</sup> e i principi sui diritti fondamentali stabiliti dalla Dichiarazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro. Ci adoperiamo per garantire di non essere complici di abusi dei diritti umani. È nostro impegno esaminare, in ogni contesto, le modalità per onorare i principi internazionalmente riconosciuti sui diritti umani, anche in caso di requisiti contrastanti.

Ericsson è inoltre impegnata a implementare i Principi Guida delle Nazioni Unite per le Aziende e i Diritti Umani in tutte le proprie attività aziendali.

## Standard del lavoro

**Libertà di associazione** – Tutti i nostri dipendenti sono liberi di creare o aderire, o non aderire, a sindacati o organizzazioni di rappresentanza esterne equivalenti ai fini della contrattazione collettiva. L’informazione e la consultazione con i dipendenti potrà avvenire attraverso accordi formali o, in assenza di tali accordi, attraverso altri meccanismi.

**Proibizione di lavoro forzato** – Non saranno utilizzate forme di lavoro forzato, obbligatorio o coatto e i dipendenti saranno liberi di lasciare il loro impiego con un ragionevole preavviso, come previsto dal contratto o dalla legislazione vigente. Ai dipendenti non sarà richiesto di depositare somme di denaro o documenti di identità presso il datore di lavoro.

**Eque condizioni di impiego** – I dipendenti dovranno essere consapevoli delle proprie condizioni di impiego. Retribuzioni e condizioni dovranno essere eque e ragionevoli, e garantire come minimo il rispetto delle leggi vigenti o delle norme di settore se migliorative.

Gli orari di lavoro rispettano le leggi vigenti. La normale settimana lavorativa non dovrà eccedere le 48 ore.

Il lavoro prestato in eccedenza al normale orario lavorativo settimanale dovrà essere volontario, salvo diverso accordo previsto dal contratto collettivo che includa tempo richiesto in determinate condizioni e/o, se legale, in circostanze eccezionali. In ogni altro caso, la settimana lavorativa non dovrà eccedere le 60 ore.

Le circostanze eccezionali includono le richieste aziendali a breve termine e il disastro naturale, ma non includono i periodi di punta previsti o i massimi stagionali richiesti dalla produzione.

In assenza di circostanze eccezionali, il personale avrà diritto ad almeno una giornata di riposo ogni sette giorni. Per giornata di riposo si intende un periodo di almeno ventiquattr’ore consecutive.

Non verranno consentite deduzioni dai salari come misura disciplinare.

Sono proibiti gli abusi fisici e verbali, le punizioni corporali o altre molestie illegali e qualsiasi tipo di minaccia o altra forma di intimidazione.

**Lavoro minorile<sup>3</sup>** – Nessuno può essere destinato ad alcuna attività lavorativa al di sotto dell’età minima legale per l’ammissione al lavoro. Per età minima si intende l’età del termine dell’istruzione obbligatoria, in ogni caso non inferiore ai 15 anni, o non inferiore ai 14 anni nei paesi in cui le istituzioni scolastiche non sono sufficientemente sviluppate.

I minori non possono essere destinati a lavori rischiosi o non coerenti con il loro sviluppo personale. Per minore si intende una persona di età inferiore ai 18 anni. Lo sviluppo personale include la salute del minore o il suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale.

In caso di impiego di un minore, l’interesse superiore del minore deve essere sempre il criterio primario. Nel caso di minori che svolgano lavoro minorile, dovranno essere condivisi, promossi e sviluppati programmi e politiche a sostegno di tali minori.

**Eliminazione delle discriminazioni** – Tutti i dipendenti devono essere trattati con rispetto e dignità.

È proibita qualsiasi forma di discriminazione fondata su parzialità o pregiudizio quale la discriminazione per razza, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, stato civile, gravidanza, maternità o paternità, religione, opinione politica, nazionalità, origine etnica, estrazione sociale, condizione sociale, stato indigeno, disabilità, età, iscrizione a sindacato o per qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge locale, ove esistente.

I dipendenti con stessa qualifica, esperienza e rendimento hanno diritto alla parità retributiva in base ai parametri di riferimento.

**Condizioni lavorative eque** – Ai dipendenti sarà fornito un ambiente di lavoro sano e sicuro e, ove previsto, strutture abitative in conformità con la normativa internazionale e le leggi nazionali.

I dipendenti riceveranno informazioni appropriate in materia di salute e sicurezza, oltre a una formazione adeguata, che includa a titolo esemplificativo ma non esaustivo: procedure di evacuazione degli edifici e manipolazione, marcatura ed etichettatura sicura e corretta di sostanze chimiche e macchinari.

<sup>1</sup> Il Codice di condotta Ericsson si fonda sui Principi Guida delle Nazioni Unite per le Aziende e i Diritti Umani e sui dieci principi del Patto Globale (global compact) delle Nazioni Unite basati su: Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Dichiarazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, Dichiarazione di Rio sull’ambiente e lo sviluppo e Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<sup>2</sup> La Carta Internazionale dei Diritti dell’Uomo si basa su: Dichiarazione Universale sui Diritti Umani, Patto Internazionale per i diritti civili e politici e Patto Internazionale per i diritti economici, sociali e culturali

<sup>3</sup> Sono applicabili conformemente alla presente sezione l’Articolo 2 paragrafo 4 della Convenzione ILO 138 sull’età minima, l’Articolo 1 e 32 della Convenzione sui Diritti dell’infanzia e dell’adolescenza delle Nazioni Unite.

### Ambiente

Ci impegniamo a sviluppare, produrre e offrire prodotti e servizi ad elevata sostenibilità che contribuiscano a uno sviluppo sostenibile della società.

Sosteniamo il miglioramento continuo nella prospettiva del ciclo di vita e dell'impatto ambientale dei nostri prodotti. Sosteniamo la riduzione continua dell'impatto ambientale negativo delle nostre attività e adottiamo un approccio cautelativo nei confronti delle problematiche ambientali.

Applicheremo metodologie appropriate per individuare problematiche e aspetti significativi, per stabilire e rivalutare obiettivi e target e per comunicare la sostenibilità delle nostre attività e dei nostri prodotti e servizi.

### Anticorruzione

Non è tollerata alcuna forma di corruzione o estorsione, comprese le offerte di pagamento improprie da o verso i singoli che svolgano lavoro per Ericsson o altre organizzazioni.



## Codice di Condotta Ericsson – Integrazione per il fornitore

Il Codice di condotta si applica a tutte le attività di Ericsson e a tutte le parti che intervengono nella produzione, nei servizi e in altre attività aziendali (“Fornitore”).

### Conformità

Ericsson esige che il Fornitore e le rispettive imprese in subappalto si attengano al Codice di condotta o a standard equivalenti che potrebbero prevedere standard più elevati rispetto a quelli stabiliti dalle leggi vigenti.

Su richiesta, il Fornitore, attraverso il rilascio di informazioni e/o autorizzando l'accesso ai propri locali da parte di Ericsson o dei suoi rappresentanti, deve dimostrare, in modo ragionevolmente soddisfacente per Ericsson, che il Fornitore e i rispettivi subappaltatori operino nel rispetto del Codice di condotta.

Il Programma di Approvvigionamento Responsabile garantisce standard elevati nella catena di produzione relativamente alle esigenze di Ericsson in materia di lavoro, ambiente, diritti umani e anticorruzione che sono validi per tutti i fornitori. Il Programma adotta un approccio basato sul rischio che garantisce una gestione efficace dell'impatto ambientale e sociale implementando l'analisi di rischio del fornitore, regolari verifiche del fornitore, valutazioni, analisi comparative delle prestazioni e altre attività a garanzia del rispetto del Codice di condotta e del Codice etico.

### Obbligo di informazione

È responsabilità del Fornitore garantire che i propri dipendenti e subappaltatori siano informati in merito al Codice di condotta e lo rispettino.

Il fornitore è tenuto a segnalare a Ericsson eventuali violazioni al Codice di condotta rilevate nelle proprie attività.

Il Codice di condotta include, ove previsto, requisiti specifici per il Fornitore in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia di ambiente.

Tali requisiti sono elencati nei documenti allegati: “Requisiti generali di Ericsson per il Fornitore in materia di salute e sicurezza sul lavoro”, “Requisiti specifici di Ericsson per il Fornitore in materia di salute e sicurezza sul lavoro”, “Requisiti ambientali di Ericsson per il Fornitore”, e nelle istruzioni operative cui si fa riferimento in tali documenti. Tutta la documentazione è disponibile sul sito all'indirizzo:

[www.ericsson.com/responsiblesourcing](http://www.ericsson.com/responsiblesourcing)

## Denunce di mancata conformità

I fornitori, i clienti e gli altri partner che collaborano con Ericsson possono denunciare sospette violazioni delle leggi o del Codice di Condotta ai dirigenti locali dell'azienda o seguendo altre procedure che siano state stabilite a livello locale.

Se i suddetti canali per inoltrare le denunce non risultassero disponibili o appropriati e se la presunta violazione

- a. sia stata effettuata dai dirigenti, a livello locale o di gruppo, e
- b. si riferisca a episodi di corruzione, pratiche discutibili nella tenuta della contabilità o nelle verifiche contabili o altre circostanze che possano ledere interessi vitali di Ericsson o la sicurezza e la salute delle persone, la violazione può essere denunciata tramite il sistema di segnalazione esterno al gruppo, la Ericsson Compliance Line. Le denunce possono essere inoltrate tramite il suddetto canale se siano conformi alla legislazione locale vigente applicabile alle persone coinvolte. Ericsson non accetterà che avvenga qualsiasi discriminazione o ritorsione nei confronti della persona che, in buona fede, abbia denunciato presunte violazioni.

Le informazioni sulla Compliance Line sono disponibile nel sito web di Ericsson: <http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>



