

CÓDIGO DE CONDUTA DA ERICSSON



Objetivo

Este Código de Conduta foi desenvolvido com o objetivo de proteger os direitos humanos, de promover as condições de emprego justas, as condições de trabalho seguras, a gestão responsável dos assuntos ambientais e normas éticas elevadas.

Além da conformidade com toda a legislação pertinente, regulamentação e normas em todos os países em que operamos, todas as Unidades Ericsson, empresas e funcionários cumprirão o Código de Conduta, mesmo se este estipular uma norma mais exigente do que a exigida pela legislação ou regulamentação nacional.

A Ericsson exige aos fornecedores e respectivos subcontratados que cumpram o Código de Conduta ou normas semelhantes e que verifiquem a conformidade disponibilizando informação e permitindo o acesso às respectivas instalações. A Ericsson está empenhada em envolver os respectivos fornecedores para garantir melhoramentos contínuos e mensuráveis ao longo do tempo.

A Ericsson apoia a iniciativa do Pacto Global das Nações Unidas. Para que este compromisso seja claro para funcionários, fornecedores, clientes e outras partes interessadas, o Código de Conduta baseia-se nos dez princípios principais do Pacto Global e estará disponível ao público. Também estamos empenhados em implementar os Princípios das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos em todas as nossas operações de negócios.

Estamos cientes dos desafios específicos a determinados problemas de direitos humanos numa Sociedade que funciona em Rede, tal como o direito à liberdade de expressão e o direito à privacidade, assim como os impactos em outros direitos que surgem da potencial má utilização de tecnologia e estamos a trabalhar ativamente para minimizar quaisquer desses riscos e desafios.

A privacidade e a segurança são elementos importantes nos produtos e serviços prestados pela Ericsson e alinhamos os processos dos nossos produtos e negócios para garantir que os aspetos de direitos humanos na privacidade e liberdade de expressão, são respeitados em todas as operações dos nossos produtos e serviços.

Acreditamos firmemente que a tecnologia de informação e comunicação promove maior transparência e possibilita muitos direitos humanos fundamentais, tais como o direito à saúde, à educação, à liberdade de associação e à liberdade de expressão.

Aplicação

O Código de Conduta é aplicado em todas as operações da empresa, incluindo na produção, no fornecimento, nas vendas e suporte dos produtos e serviços Ericsson em todo o mundo, assim como por parte dos fornecedores Ericsson através de acordos contratuais.



Código de Conduta¹

Direitos humanos

Respeitamos todos os direitos humanos internacionalmente proclamados, incluindo a Carta Internacional dos Direitos Humanos² e os princípios relativos aos direitos fundamentais consignados na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho. Desenvolvemos os nossos melhores esforços para garantir que não somos cúmplices em abusos de direitos humanos. Em todas as situações, procuraremos maneiras de honrar os princípios dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, mesmo quando confrontados com requisitos contraditórios.

Também estamos empenhados em implementar os Princípios das Nações Unidas sobre Negócios e os Direitos Humanos em todas as nossas operações de negócios.

Normas laborais

Liberdade de associação – Todos os funcionários têm a liberdade de formar e aderir ou não aderir a, sindicatos ou organizações de representação externa similares e negociar coletivamente. A informação e a consulta aos funcionários pode ser efetuada através de acordos formais ou se tal não existir, podem ser utilizados outros mecanismos.

Eliminação de trabalho forçado – O trabalho forçado, obrigatório ou compulsório não é usado e os funcionários são livres de abandonarem o emprego após notificação antecipada conforme exigido pela legislação aplicável ou contrato. Aos funcionários não é exigida a entrega de depósitos em dinheiro ou documentos de identificação à entidade empregadora.

Condições de trabalho justas – Os funcionários deverão compreender as respetivas condições de trabalho. O pagamento e condições são justos e razoáveis e em conformidade no mínimo com a legislação aplicável ou normas da indústria, conforme a mais elevada.

As horas de trabalho serão em conformidade com a legislação aplicável. A semana de trabalho normal não excederá as 48 horas.

As horas trabalhadas além da semana de trabalho normal, são voluntárias, exceto se um acordo coletivo permitir tempo necessário em determinadas circunstâncias e/ou, se for legal, em circunstâncias excepcionais. Em quaisquer outras do que essas circunstâncias, uma semana de trabalho não excederá as 60 horas.

Circunstâncias excepcionais incluem necessidades empresariais de curto prazo e desastres naturais, mas não incluem picos antecipados ou aumentos sazonais em necessidades de produção.

Na ausência de circunstâncias excepcionais o pessoal tem pelo menos um dia de folga por cada período de sete dias trabalhados. Um dia de folga será interpretado como pelo menos vinte e quatro horas consecutivas.

A dedução no salário como medida disciplinar não será permitida.

Punições corporais, abusos físicos ou verbais ou outros abusos ilícitos e quaisquer ameaças ou outras formas de intimidação são proibidos.

Eliminação do trabalho infantil³ – Ninguém é contratado com idade inferior à idade mínima legal para o trabalho. A idade mínima é a idade de conclusão da escolaridade obrigatória ou não menos de 15 anos de idade ou não menos de 14 anos de idade em países onde as instituições de ensino estão pouco desenvolvidas.

Não serão empregadas crianças para qualquer trabalho perigoso ou trabalho que seja inconsistente com o desenvolvimento pessoal da criança. Uma criança significa uma pessoa com menos de 18 anos de idade. Desenvolvimento pessoal inclui o desenvolvimento em termos de saúde ou físico, mental, espiritual, moral ou social.

No caso de uma criança ser empregada os melhores interesses da criança são sempre prioritários. No caso de qualquer criança ser encontrada a desempenhar trabalho infantil, são feitas contribuições para políticas e programas de apoio ou desenvolvimento.

Eliminação de discriminação – Todos os funcionários são tratados com respeito e dignidade.

É proibido qualquer tipo de discriminação com base em parcialidade ou preconceito, tal como discriminação baseada na raça, cor, sexo, orientação sexual, estado civil, gravidez, situação de paternidade, religião, opinião política, nacionalidade, antecedentes étnicos, origem social, estado social, regionalismo, deficiência, idade, sindicalização e qualquer outra característica protegida pela lei, conforme aplicável.

Os funcionários com as mesmas qualificações, experiência e desempenho receberão o mesmo salário pelo mesmo trabalho relativamente aos que desempenham as mesmas funções em condições similares.

Condições de Trabalho Justas – Um ambiente de trabalho saudável e seguro e se aplicável, são disponibilizadas aos funcionários instalações para alojamento, em conformidade com as normas internacionais e legislação nacional.

Informações de segurança e saúde adequadas são disponibilizadas aos funcionários, incluindo, mas não limitadas a, disposições para evacuação segura dos edifícios e correto tratamento e marcação de químicos e maquinaria.

¹ O Código de Conduta da Ericsson baseia-se nos Princípios Diretores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, assim como os dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas resultantes da: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, Declaração do Rio sobre o Meio-Ambiente e Desenvolvimento e Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção www.unglobalcompact.org

² A Carta Internacional dos Direitos Humanos é composta pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais

³ Os artigos aplicáveis neste capítulo são o artigo 2.4 da OIT n.º 138 sobre a Idade Mínima, Artigo 1 e 32 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança

Meio-ambiente

Colocaremos os nossos melhores esforços para desenvolver, produzir e disponibilizar produtos e serviços com um desempenho de sustentabilidade excelente e contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Colocaremos os nossos melhores esforços para melhorar continuamente, na perspectiva de um ciclo de vida, o desempenho ambiental dos nossos produtos. Trabalharemos para reduzir continuamente o impacto negativo das nossas próprias operações e implementar uma abordagem de precaução aos desafios ambientais.

Utilizaremos metodologias adequadas para determinar assuntos e aspetos significativos, para definir e rever objetivos e alvos e como base para a comunicação do desempenho da sustentabilidade das nossas operações, produtos e serviços.

Anti-corrupção

Não é tolerada qualquer forma de extorsão e suborno, incluindo ofertas impróprias para pagamentos a indivíduos que desempenham trabalho para a Ericsson, ou organizações.



Código de Conduta da Ericsson – suplemento aos fornecedores

O Código de Conduta é aplicável a todas as operações da Ericsson e a qualquer parte interessada que contribua para os produtos, serviços e outras atividades de negócios da Ericsson (“Fornecedor”).

Conformidade

A Ericsson exige que o Fornecedor e respetivos subcontratados cumpram o Código de Conduta, ou normas equivalentes que possam exigir normas mais rígidas do que o exigido pela legislação aplicável.

A pedido, um Fornecedor deve, através da prestação de informações e/ou permitindo o acesso da Ericsson ou seu representante às respetivas instalações, demonstrar à Ericsson de acordo com critérios de razoabilidade, que o Fornecedor e respetivos subcontratados cumprem o Código de Conduta.

O Programa de Obtenção de Recursos Responsável garante normas exigentes na cadeia de abastecimento em termos dos requisitos da Ericsson nas áreas do trabalho, ambiente, direitos humanos e anti-corrupção, as quais são válidas para todos os fornecedores. O programa utiliza uma abordagem de risco para garantir uma gestão efetiva dos impactos ambientais e sociais, implementando uma análise de risco do fornecedor, auditorias regulares aos fornecedores, avaliações, testes comparativos do desempenho e outras atividades que garantem conformidade com o Código de Conduta e o Código de Ética Empresarial da Ericsson.

Obrigação de informar

É da responsabilidade do Fornecedor assegurar-se que os respetivos funcionários e subcontratados são informados e cumprem o Código de Conduta.

O Fornecedor informará a Ericsson caso descubra uma quebra do Código de Conduta nas respetivas operações.

O CÓDIGO DE CONDUTA inclui, conforme aplicável, requisitos específicos para fornecedores relacionados com a Saúde e Segurança Ocupacionais e com o Ambiente.

Estes requisitos estão detalhados nos documentos em anexo: “The Ericsson General Supplier Occupational Health and Safety Requirements” (Os requisitos gerais de Saúde e Segurança Ocupacionais do fornecedor Ericsson), “The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements” (Os requisitos específicos de Saúde e Segurança Ocupacionais do fornecedor Ericsson) e “The Ericsson Supplier Environmental Requirements” (Requisitos ambientais para os fornecedores da Ericsson), bem como nas instruções de operação referenciadas nestes documentos. Todos os documentos estão disponíveis em:

www.ericsson.com/responsible_sourcing

Informações acerca do processo da Ericsson de Os

Comunicação de incumprimentos

fornecedores, clientes e outros parceiros envolvidos com a Ericsson podem comunicar suspeitas de incumprimento de leis ou do Código de Conduta ao director geral de operações, ou de acordo com o procedimento localmente estabelecido.

Se os canais acima referidos para comunicação não estiverem disponíveis ou não forem adequados e se o alegado incumprimento

- a. for levado a cabo pela direcção local ou de grupo, e
- b. for relativa a corrupção, contabilidade duvidosa ou questões de auditoria, ou de outra forma afectar gravemente os interesses vitais da Ericsson ou a saúde e segurança pessoal, o incumprimento pode ser comunicado através do processo de alerta externo : a Linha de Incumprimento da Ericsson. As comunicações podem ser tratadas através deste processo se estiverem de acordo com a legislação local aplicável às pessoas envolvidas. A Ericsson não aceitará qualquer discriminação ou retaliação contra o indivíduo que comunica o incumprimento por ter, de boa fé, comunicado alegados incumprimentos.

Para mais informações sobre a Linha de Incumprimento, consulte o website da Ericsson: <http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>



