

ERICSSON DAVRANIŞ KURALLARI



Amaç

Bu Davranış Kurallarının amacı insan haklarını korumak ve adil istihdam koşullarını, güvenli çalışma koşullarını, çevresel konuların sorumlu yönetimini ve yüksek etik standartları teşvik etmektir.

Bütün Ericsson Birimleri, şirketleri ve çalışanları, faaliyet gösterdikleri bütün ülkelerde bulunan tüm ilgili yasalar, düzenlemeler ve standartların yanı sıra Davranış Kuralları 'na da uyacaklardır. Bu, ulusal yasalar veya düzenlemelerce gerekenden daha yüksek bir standart belirlenmesi durumunda da geçerlidir.

Ericsson tedarikçilerinin ve alt yüklenicilerinin Davranış Kurallarına veya benzer standartlara uymasını ve bu uygunluğu bilgi sağlayarak ve tesislere erişimi izin vererek doğrulamasını talep eder. Ericsson kendine tedarikçilerinin zaman içinde sürekli ve ölçülebilir iyileştirmeler yapmasını sağlamayı taahhüt etmektedir.

Ericsson Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi girişimini destekler. Bu taahhüdünün çalışanlar, tedarikçiler müşteriler ve diğer hissedarlar tarafından net olarak anlaşılması için, Davranış Kurallarında Küresel İlkeler Sözleşmesinin on ilkesi esas alınmıştır ve sözleşme halka açık olmalıdır. Ayrıca tüm işletme operasyonlarımızda Birleşmiş Milletlerin Çalışma ve İnsan Haklarıyla ilgili Yol Gösterici İlkelerini uygulamayı taahhüt ediyoruz.

Kendini ifade etme hakkı ve gizlilik hakkının yanı sıra teknolojinin kötüye kullanılarak diğer insanların haklarına zarar verme ihtimali gibi İletişim Toplumundaki bazı insan haklarıyla ilgili konulardaki özel zorlukların farkındayız ve bu tür tüm risk ve zorlukları minimuma indirmek için aktif olarak çalışıyoruz.

Gizlilik ve güvenlik Ericsson tarafından sunulan ürün ve hizmetlerin önemli elemanlarıdır ve ürün ve hizmetlerimizle ilgili tüm operasyonlarda gizlilik ve ifade özgürlüğünün insan haklarıyla ilgili yönlerine saygı gösterilmesini sağlamak için ürünlerimizi ve işletme proseslerimizi uyumlu hale getiriyoruz.

Bilgi ve iletişim teknolojisinin daha fazla şeffaflık ve sağlık, eğitim, örgütlenme özgürlüğü ve ifade özgürlüğü gibi temel insan haklarını getireceğine kesinlikle inanıyoruz.

Uygulama

Davranış Kuralları dünyanın dört bir yanındaki üretim, tedarik, satış, destek gibi operasyonel konularda Ericsson ürünleri ve servisleri için uygulanmasının yanı sıra, Ericsson tedarikçileri de sözleşmelerle bu kuralları uygulamalıdır.



Davranış Kuralları¹

İnsan hakları

İnsan Hakları Evrensel Sözleşmesi² de dahil uluslararası alanda ilan edilmiş tüm insan haklarına ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklarla ilgili Bildirgesinde belirlenen temel haklarla ilgili ilkelere saygı gösteriyoruz. İnsan hakları ihlallerinin suç ortağı olmadığımızdan emin olmak için elimizden geleni yapıyoruz. Her durumda, çelişkili gereksinimlerle karşılaşsak bile, uluslararası alanda kabul gören ilkeleri onurlandırmanın yollarını arıyoruz.

Aynı zamanda tüm işletme operasyonlarımızda Birleşmiş Milletlerin Çalışma ve İnsan Haklarıyla ilgili yol gösterici ilkelerini uygulamayı taahhüt ediyoruz.

Çalışma standartları

Örgütlenme Özgürlüğü – Tüm çalışanlar sendikalara veya benzeri harici temsil kuruluşlarına katılma, katılmama ve toplu olarak pazarlık etme özgürlüğüne sahip olmalıdır. Çalışanlarla bilgi alışverişi ve çalışanlara danışma resmi düzenlemelerle veya gerçekleştirilebilir veya böyle bir düzenleme yoksa diğer mekanizmalar kullanılabilir.

Zorla çalıştırmanın önlenmesi – Zorla, bağlı veya zorunlu çalışma kullanılmaz ve çalışanlar yürürlükteki yasalar veya sözleşmelerin gerektirdiği makul bir bildirimden sonra işlerinden ayrılmakta özgürdür. Çalışanlar, işverenlerine para depozitoları veya kimlik belgelerini vermek zorunda değildir.

Adil istihdam koşulları – Çalışanlar istihdam koşullarını anlamalıdır. Ödemeler ve şartlar adil ve makul olmalı ve minimum olarak yürürlükteki kanunlar ya da sektör standartlarından hangisi çalışanın lehineyse buna uygun olmalıdır.

Çalışma saatleri yürürlükteki kanunlara uygun olmalıdır. Normal haftalık çalışma saatleri 48 saati aşmamalıdır.

Normal çalışmaya ek olarak çalışılan saatler, bir toplu sözleşme anlaşması bazı koşullar altında gerekli çalışma zamanına izin vermesi ve/veya istisnai yasal durumlar hariç gönüllü olmalıdır. Bu tür durumların dışında, bir çalışma haftası 60 saati aşmamalıdır.

İstisnai durumlara işle ilgili kısa vadeli talepler ve doğal afetler dahildir, ancak öngörülebilir yoğunluklar ve üretim ihtiyaçlarındaki sezonluk artışlar dahil değildir.

İstisnai durumların dışında, personele her yedi günlük periyotta bir günlük izin verilmelidir. Bir günlük izin birbirini izleyen en az yirmi dört saat olarak yorumlanmalıdır.

Bir disiplin önlemi olarak ücret kesintisine izin verilmez.

Fiziksel ceza, fiziksel veya sözlü taciz veya diğer yasa dışı tacizler ve her tür tehditler ya da diğer sindirme yöntemleri yasaktır.

Çocuk işçiliğin önlenmesi³ – Minimum yasal istihdam yaşının altındaki kimse istihdam edilemez. Minimum yaş sorunlu eğitimi tamamlama yaşı veya eğitimle ilgili tesislerin yeterince gelişkin olmadığı ülkelerde 15 veya 14 yaşır.

Çocuklar hiçbir tehlikeli işte veya çocukların kişisel gelişimine uygun olmayan işlerde istihdam edilemez. Çocuk, 18 yaşından küçük birey anlamına gelir. Kişisel gelişim çocuğun sağlığı veya fiziksel, mental, ruhsal, moral veya sosyal gelişimini içerir.

Çocuğun istihdam edildiği yerlerde, çocuğun çıkarı birinci öncelik olmalıdır. Herhangi bir çocuğun çocuk işçiliği yaptığı yerlerde politikalar, programlarla katkı ve destek sağlanmalı veya bu politika ve programlar geliştirilmelidir.

Ayrımcılığın önlenmesi – Tüm çalışanlara saygı duyulmalı ve değer verilmelidir.

Taraf tutma veya ön yargıya dayalı bütün ayrımcılık çeşitleri yasaktır. Bunlara ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, medeni durum, hamilelik, ebeveynlik durumu, din, politik görüş, milliyet, etnik köken, sosyal köken, sosyal statü, yerli olma durumu, engellilik, yaş, sendika üyeliği ve varsa yerel yasalarla korunan bütün diğer özellikler dahildir.

Aynı niteliklere, deneyime ve performansa sahip çalışanlar, benzer koşullar altında aynı işleri yapan çalışanlara kıyasla eşit ödeme almalıdır.

Adil çalışma koşulları – Çalışanlara uluslararası standartlar ve ulusal yasalara uygun olarak sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ve varsa konaklama tesisleri sağlanır.

Çalışanlara uygun sağlık bilgileri ve eğitimi sağlanmalıdır ve bunlara, bu sayılanlarla sınırlı olmamak kaydıyla, binaların güvenli tahliyesi için düzenlemeler ve kimyasalların ve makinelerin doğru kullanımı ve markalanması dahildir.

¹ Ericsson Davranış Kurallarında, Birleşmiş Milletlerin Çalışma ve İnsan Haklarıyla ilgili Yol Gösterici İlkelerinin yanı sıra şuralardan elde edilen Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesinin on ilkesi esas alınmıştır: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi Çevre ve Gelişim Hakkındaki Rio Deklarasyonu ve Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi www.unglobalcompact.org

² İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmesi İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmeden oluşur.

³ Bu bölümde yer alan yürürlükteki ILO 138 No.'lu Asgari Yaşla ilgili madde 2.4 ve Çocuk Haklarıyla ilgili Birleşmiş Milletler Sözleşmesi Madde 1 ve 32'dir.

Çevre

Sürdürülebilirlik performansı mükemmel ürün ve hizmetler geliştirmeye, üretmeye ve sunmaya ve toplumun sürdürülebilir gelişimine katkı sunmaya çaba göstermeliyiz.

Yaşam döngüsü perspektifiyle, ürünlerimizin çevresel performansını sürekli geliştirmeye çaba göstermeliyiz. Kendi operasyonlarımızın olumsuz etkilerini sürekli olarak azaltmaya ve çalışmalı ve çevresel sorunlara önlemler alarak yaklaşmalıyız.

Amaç ve hedefleri belirlemek ve gözden geçirmek için önemli konu ve bakış açılarını belirleyecek uygun metodolojileri kullanmalı ve bunu operasyonlarımızın, ürünlerimizin ve hizmetlerimizin sürdürülebilirlik performansını yaymak için bir temel haline getirmeliyiz.

Yolsuzlukla mücadele

Ericsson veya kurumları için çalışan kişilere verilen veya kişilerden alınan uygunsuz ödeme teklifleri dahil hiçbir haraç ve rüşvet şekli tolere edilemez.



Ericsson Davranış Kuralları - tedarikçi eki

Davranış Kuralları , bütün Ericsson operasyonları ve Ericsson ürünleri, servisleri ve diğer iş faaliyetlerine katkıda bulunan bütün taraflar ("Tedarikçi") için geçerlidir.

Uygunluk

Ericsson, Tedarikçi ve alt yüklenicilerinden, yürürlükteki yasalar tarafından istenenden daha yüksek standartlar gerektirebilecek olan Davranış Kurallarına veya eşdeğer standartlara uymalarını talep eder.

Bir Tedarikçi, talep üzerine, Ericsson veya temsilcilerine bilgi vermek ve/veya tesislerine erişime izin vermek suretiyle Ericsson'un, Tedarikçi ve alt yüklenicilerinin Davranış Kurallarına uyduğunu doğrulamak konusundaki makul talebini yerine getirmelidir.

Sorumlu Satınalma Programı tedarik zincirinde işçilik, çevre, insan hakları ve yolsuzlukla mücadele alanlarında Ericsson gereklilikleri açısından tüm tedarikçiler için geçerli olan yüksek standartlara sahip olunmasını sağlar. Program, tedarikçi risk analizleri, düzenli tedarikçi denetimleri, performans kıyaslama ve Ericsson Davranış Kuralları ve Çalışma Etiği Kurallarına uygun sağlayan diğer faaliyetleri uygulayarak çevresel ve sosyal konuların etkin yönetimini sağlamak amacıyla risk temelli bir yaklaşımı kullanır.

Bilgilendirme zorunluluğu

Çalışanlarının ve alt yüklenicilerinin Davranış Kuralları hakkında bilgi sahibi olmasını ve bunlara uymasını sağlamak Tedarikçinin sorumluluğundadır.

Tedarikçi, kendi operasyonlarında Davranış Kurallarının ihlal edildiğinin farkına varırsa, Ericsson'u hızlıca bilgilendirmelidir.

Davranış Kuralları, varsa Tedarikçiler için geçerli olan İşçi Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre ile ilişkili özel şartları kapsar.

Bu şartlar ekteki belgeler olan: "Ericsson Genel Tedarikçi İşçi Sağlığı ve Güvenliği Şartları", "Ericsson Özel Tedarikçi İşçi Sağlığı ve Güvenliği Şartları" ve "Ericsson Tedarikçisi Çevresel Şartlar" içinde olduğu kadar, bu dokümanlarda referans olarak verilen işletim talimatları içinde de ayrıntılı olarak verilmiştir. Bütün dokümanlar şu adreste bulunabilir:

www.ericsson.com/responsible_sourcing

Uyumluluk endişelerinin bildirilmesi

Tedarikçiler, müşteriler ve Ericsson ile ilişkili diğer iş ortakları şüphelenilen yasa ve Davranış Kuralları ihlallerini yerel operasyonlar yöneticisine ya da yerel olarak belirlenen prosedür gereğince bildirebilirler.

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

a. bir grup ya da yerel yönetim tarafından gerçekleştirilmiş olması ve

b. yolsuzlukla, kuşkulu muhasebe ya da denetim sorunları ile ilişkili olması veya farklı bir şekilde Ericsson'ın önemli çıkarlarını ya da kişisel sağlığı ve güvenliği ciddi şekilde etkilemesi durumunda ihlal, Grubun harici bildirci süreci, yani Ericsson Uyumluluk Hattı aracılığıyla bildirilebilir. 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>



