

CÓDIGO DE CONDUCTA



INTRODUCCIÓN

Los temas relacionados con la cadena de suministros en el ámbito de la responsabilidad social corporativa son de importancia global. Además, juegan un papel cada vez más relevante en la competitividad y rentabilidad de la empresa y, por último, en el valor para los accionistas.

Para garantizar una responsabilidad corporativa en lo que respecta a derechos humanos básicos, normas laborales, gestión medioambiental y medidas contra la corrupción en el lugar de trabajo, en mayo de 2002 se estableció el CÓDIGO DE CONDUCTA de Ericsson.

Ericsson ha elaborado su CÓDIGO DE CONDUCTA según el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa internacional respaldada por empresas de todo el mundo con objeto de garantizar la responsabilidad en los ámbitos descritos anteriormente.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN:

www.ericsson.com/sustainability_corporateresponsibility



CÓDIGO DE CONDUCTA – PROPÓSITO

Con el objetivo de proteger los derechos humanos, promover condiciones de empleo justas, definir condiciones de trabajo seguras, gestionar de forma responsable las cuestiones medioambientales y establecer normas éticas estrictas, el CÓDIGO DE CONDUCTA se aplicará en la producción, suministro y soporte de productos y servicios en todo el mundo.

Además de cumplir con la legislación, regulación y normas de todos los países en los que opera, todas las unidades, empresas y empleados de Ericsson deberán cumplir con el CÓDIGO DE CONDUCTA aunque estipule una norma superior a la definida en la legislación o normativa nacional.

Ericsson exige que sus proveedores y subcontratistas cumplan con el CÓDIGO DE CONDUCTA o normas similares y que verifiquen su cumplimiento ya sea proporcionando información o permitiendo el acceso a sus instalaciones. También se compromete a involucrar a sus proveedores, para asegurar la mejora continua.

Ericsson apoya la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Con el fin de transmitir de forma clara este compromiso a empleados, proveedores, clientes y otras partes implicadas, el CÓDIGO DE CONDUCTA se basa en los diez principios del Pacto Mundial y debe estar disponible para todos.

CÓDIGO DE CONDUCTA*

DERECHOS HUMANOS

Apoyamos y respetamos la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente. Nos aseguraremos de no ser cómplices de vulneraciones de los derechos humanos.

NORMAS LABORALES

Libertad de asociación

Según lo estipulado en las leyes pertinentes, todos los empleados son libres de formar, así como de unirse o no, a sindicatos u otras organizaciones representativas similares externas, y a negociar de manera conjunta.

Trabajo forzado

No se recurrirá al trabajo forzado, obligado o impuesto. Los empleados serán libres de dejar su empleo siempre y cuando lo notifiquen previamente y según lo estipulado en la legislación nacional o en el contrato. Los empleados no están obligados a depositar cantidades de dinero ni documentos de identidad en manos del empresario.

Condiciones del empleo

Los empleados deben entender sus condiciones de empleo. Las condiciones del contrato y el sueldo deben ser justos, razonables y cumplir, como mínimo, la legislación nacional o la normativa de la industria, sea cual sea el más estricto. Las horas de trabajo deben ajustarse a lo estipulado en la legislación nacional y no deberán ser excesivas.

Trabajo infantil

No se empleará a ninguna persona que esté por debajo de la edad mínima legal para poder trabajar. La edad mínima es aquella estipulada para la finalización de la escolarización obligatoria, o bien, una edad no inferior a los 15 años (o inferior a 14 en aquellos países donde la infraestructura educativa no esté lo suficientemente desarrollada), tal y como se ha establecido en el artículo 2.4 de la Convención número 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima.

No se dará empleo a niños en trabajos peligrosos o que entren en conflicto con su desarrollo personal. Se entiende por "niño" aquella persona que tenga menos de 18 años, tal y como se define en el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas. El desarrollo personal incluye la salud del niño o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social tal y como se describe en el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas.

Cuando se dé empleo a un niño, lo más importante serán los intereses más adecuados para éste. Se contribuirá, apoyarán y desarrollarán políticas y programas que ayuden a los niños que desempeñen trabajo infantil.

Eliminación de la discriminación

Los empleados serán tratados con respeto y dignidad. Está prohibido el castigo corporal, el maltrato físico o verbal, cualquier tipo de acoso, amenazas o cualquier otra forma de intimidación.

Está prohibido cualquier tipo de discriminación basada en parcialidad o prejuicios, como la discriminación por raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, embarazo, situación familiar, religión, opinión política, nacionalidad, origen étnico, origen social, estado social, estado indígena, discapacidad, edad, pertenencia a organizaciones sindicales, así como cualquier otra característica protegida por la legislación local, según sea aplicable.

Los empleados con la misma preparación, experiencia y rendimiento recibirán el mismo sueldo por el mismo trabajo realizado en relación con los grupos de comparación pertinentes.

Condiciones de trabajo

Se ofrecerá a los empleados un entorno de trabajo saludable y seguro, y si es aplicable, alojamiento según la normativa internacional y la legislación nacional.

Se ofrecerá a los empleados información y formación adecuada sobre salud y seguridad en el trabajo. La seguridad incluye, por ejemplo, salidas debidamente señalizadas y desbloqueadas, salidas de emergencia y planes de evacuación para cada planta, alarmas contra incendios comprobadas con regularidad y simulacros de evacuación, equipo de primeros auxilios, gestión, marcado y etiquetado seguro y correcto de productos químicos, maquinaria y procedimientos de trabajo.

El lugar de trabajo y, si fuera aplicable, el alojamiento, deben tener una temperatura y nivel de ruido aceptables, ventilación adecuada, iluminación suficiente, baños limpios, agua potable y, si fuera aplicable, lugares adecuados para el almacenamiento de comida.

MEDIO AMBIENTE

Los recursos limitados deben usarse con cuidado y de manera responsable. Se promoverán aquellas operaciones que reduzcan el impacto medioambiental relacionadas con nuestras actividades. Se apoyará el desarrollo innovador de productos y servicios que ofrezcan ventajas medioambientales y sociales.

ANTICORRUPCIÓN

No se tolerará ninguna forma de extorsión o soborno, incluidos los ofrecimientos inadecuados de pagos a empleados u organizaciones o provenientes de estos.

* El CÓDIGO DE CONDUCTA de Ericsson se basa en los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas que se fundamentan en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. www.unglobalcompact.org

CÓDIGO DE CONDUCTA - SUPLEMENTO PARA PROVEEDORES



El CÓDIGO DE CONDUCTA es aplicable a todas las operaciones de Ericsson así como a cualquier persona o entidad que colabore en los productos, servicios y otras actividades empresariales de Ericsson (en adelante, los "Proveedores").

CUMPLIMIENTO

Ericsson exige que los Proveedores y sus subcontratistas cumplan con el CÓDIGO DE CONDUCTA, el cual puede exigir el cumplimiento de normas más estrictas que las estipuladas en las leyes nacionales.

Previa solicitud, los Proveedores deberán comprobar hasta alcanzar el nivel de satisfacción exigido por Ericsson que los Proveedores y sus subcontratistas cumplen con el CÓDIGO DE CONDUCTA, ya sea proporcionando información, permitiendo a Ericsson o a un representante acceder a las instalaciones o ambas cosas.

OBLIGACIÓN DE INFORMAR

Es responsabilidad de los Proveedores informar a los empleados y subcontratistas sobre el CÓDIGO DE CONDUCTA y que cumplan con él.