

ERICSSON VERHALTENS- KODEX



Zweck

Dieser Verhaltenskodex wurde zum Schutz der Menschenrechte, zur Förderung fairer Beschäftigungsbedingungen, sicherer Arbeitsbedingungen, eines verantwortungsbewussten Umgangs mit Umweltangelegenheiten und hoher ethischer Standards entwickelt.

Alle Ericsson-Einheiten, -Unternehmen und -Mitarbeiter müssen zusätzlich zur Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, Richtlinien und Normen in allen Ländern, in denen diese arbeiten, diesen Verhaltenskodex befolgen, selbst dann, wenn er höhere Standards als nationale Gesetze oder Richtlinien setzt.

Ericsson verlangt von seinen Zulieferern und deren Auftragnehmern die Einhaltung des Verhaltenskodex oder ähnlicher Standards und die Möglichkeit der Überprüfung dessen Einhaltung durch die Zurverfügungstellung von Informationen und die Erlaubnis des Zugangs auf deren Betriebsgelände. Ericsson hat es sich zur Aufgabe gemacht, kontinuierliche und messbare Verbesserungen seitens seiner Zulieferer über die Zeit sicherzustellen.

Ericsson unterstützt die Initiative des Globalen Pakts der Vereinten Nationen. Um diese Verpflichtung allen Mitarbeitern, Zulieferern, Kunden und anderen Beteiligten zu verdeutlichen, basiert der Verhaltenskodex auf den zehn Prinzipien des Globalen Pakts; er wird öffentlich verfügbar sein. Außerdem haben wir uns dazu verpflichtet, die Leitlinien der Vereinten Nationen zu Menschenrechten im Unternehmenskontext in all unseren geschäftlichen Operationen zu implementieren.

Wir sind uns der spezifischen Herausforderungen bestimmter Menschenrechtsfragen in der vernetzten Gesellschaft bewusst, wie das Recht der freien Meinungsäußerung und den Schutz der Privatsphäre, sowie die Auswirkungen auf andere Rechte, die aus dem möglichen Missbrauch von Technologien entstehen, und wir arbeiten aktiv daran, solche Risiken und Herausforderungen zu minimieren.

Privatsphäre und Sicherheit sind in den von Ericsson gelieferten Produkten und Dienstleistungen wichtige Elemente; wir richten unsere Produkte und Geschäftsprozesse darauf aus, die Respektierung menschenrechtlicher Aspekte von Privatsphäre und freier Meinungsäußerung im Betrieb unserer Produkte und Dienstleistungen sicherzustellen.

Wir glauben fest daran, dass die Informations- und Kommunikationstechnologie eine größere Transparenz fördert und viele grundlegende Menschenrechte ermöglicht, wie das Recht auf Gesundheit, Ausbildung, Versammlungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.

Anwendung

Dieser Verhaltenskodex ist über alle Operationen des Unternehmens anzuwenden, einschließlich der Produktion, der Lieferung und dem Support von Ericsson-Produkten und Dienstleistungen weltweit; von Ericsson-Zulieferern ist er ebenso anzuwenden, was durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt wird.



Verhaltenskodex¹

Menschenrechte

Wir respektieren alle international verkündeten Menschenrechte, einschließlich der Internationalen Menschenrechtscharta und den Prinzipien in Bezug auf die Grundrechte aus der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu den „Grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit“. Wir streben danach, sicherzustellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. Wir suchen – in jedem Kontext – Wege, die Prinzipien international anerkannter Menschenrechte zu verteidigen, selbst wenn wir konfliktierenden Anforderungen gegenüberstehen.

Außerdem haben wir uns dazu verpflichtet, die Leitlinien der Vereinten Nationen zu Menschenrechten im Unternehmenskontext in all unseren geschäftlichen Operationen zu implementieren.

Arbeitsgesetzgebung

Vereinigungsfreiheit – Alle Mitarbeiter haben das Recht, Gewerkschaften oder ähnliche externe Vertretungsorganisationen zu gründen, diesen beizutreten oder nicht beizutreten; auch haben sie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Die Information von und die Konsultation mit Mitarbeitern kann durch formelle Regelungen erfolgen, oder, falls diese nicht existieren, durch andere Mechanismen.

Vermeidung von Zwangsarbeit - Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft werden nicht eingesetzt; den Mitarbeitern steht es frei, ihre Arbeitsstelle nach angemessener, durch anwendbare Gesetze oder Verträge festgelegte Kündigungsfristen aufzugeben. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, Kautionen oder persönliche Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen.

Faire Beschäftigungsbedingungen – Die Mitarbeiter müssen ihre Beschäftigungsbedingungen verstehen. Die Bezahlung und die Bedingungen sind fair und angemessen und entsprechen mindestens den Anforderungen anwendbarer Gesetze oder Industriestandards, je nachdem, welche davon höher sind.

Die Arbeitszeit entspricht anwendbaren Gesetzen. Die normale Wochenarbeitszeit darf 48 Stunden nicht übersteigen.

Über die normale Wochenarbeitszeit geleistete Arbeitsstunden sind freiwillig, wenn nicht eine Betriebsvereinbarung unter bestimmten Bedingungen und/oder, sofern dies legal ist, unter besonderen Umständen die erforderliche Zeit erlaubt. Außer unter solchen Umständen darf eine Arbeitswoche 60 Stunden nicht übersteigen.

Besondere Umstände umfassen kurzfristige geschäftliche Anforderungen und Naturkatastrophen, jedoch nicht erwartete Spitzen oder saisonale Steigerungen der Produktionsanforderungen.

Sofern keine außergewöhnlichen Umstände vorliegen, hat das Personal Anrecht auf mindestens einen freien Tag in

einem Zeitraum von sieben Tagen. Ein freier Tag versteht sich als ein Zeitraum von mindestens vierundzwanzig zusammenhängenden Stunden.

Lohn-/Gehaltskürzungen sind als Disziplinarmaßnahmen nicht gestattet.

Körperstrafen, physische oder verbale Misshandlungen oder andere rechtswidrige Belästigungen sowie jegliche Drohungen und andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

Vermeidung von Kinderarbeit³ – Es dürfen keine Personen beschäftigt werden, die das gesetzliche Mindestalter für eine Beschäftigung nicht erreicht haben. Das Mindestalter ist das Alter beim Ende der Schulpflicht, oder nicht weniger als 15 Jahre, oder nicht weniger als 14 Jahre in Ländern, in denen Bildungseinrichtungen nicht in ausreichender Weise entwickelt sind.

Kinder dürfen nicht für gefährliche Arbeiten oder für Arbeiten, die der persönlichen Entwicklung des Kindes entgegenstehen, eingestellt werden. Ein Kind ist eine Person unter 18 Jahren. Die persönliche Entwicklung umfasst die Gesundheit eines Kindes, oder seine physische, mentale, spirituelle, moralische oder soziale Entwicklung.

Bei der Beschäftigung eines Kindes müssen die Interessen des Kindes im Vordergrund stehen. Sollte festgestellt werden, dass ein Kind Kinderarbeit ausführt, sind hierzu Richtlinien und Programme anzuwenden, zu unterstützen oder zu entwickeln.

Beseitigung von Diskriminierung – Alle Mitarbeiter sind mit Respekt und Würde zu behandeln.

Alle Arten der Diskriminierung auf Grund von Parteizugehörigkeit oder Vorurteilen, wie gegenüber Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Schwangerschaft, Elternschaft, Religion, politischer Meinung, Nationalität, ethnischem Hintergrund, sozialer Herkunft, indigenem Status, Behinderung, Alter, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und allen sonstigen Merkmalen, die durch die lokalen Gesetze geschützt sind, sind verboten.

Mitarbeiter mit gleichen Qualifikationen, mit gleicher Erfahrung und Leistung erhalten in Bezug auf Mitarbeiter, welche die gleichen Aufgaben unter ähnlichen Arbeitsbedingungen ausführen, für die gleiche Arbeit die gleiche Bezahlung.

Faire Arbeitsbedingungen – Mitarbeitern sind gemäß internationalen Standards und nationalen Gesetzen eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung sowie, falls anwendbar, Wohneinrichtungen zur Verfügung zu stellen.

Mitarbeitern sind geeignete Gesundheits- und Sicherheitsinformationen zur Verfügung zu stellen, einschließlich von Anweisungen über die sichere Evakuierung von Gebäuden und den richtigen Umgang und die richtige Markierung von Chemikalien und Maschinen, ohne hierauf beschränkt zu sein.

¹ er Ericsson-Verhaltenskodex basiert auf den Leitlinien der Vereinten Nationen zu Menschenrechten im Unternehmenskontext sowie auf den zehn Prinzipien des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, die abgeleitet wurden aus: der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu den „Grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit“, der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption <https://www.unglobalcompact.org/>

² Die Internationale Menschenrechtscharta besteht aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

³ Unter diesem Abschnitt anwendbare Artikel sind 2.4 des IAO-Übereinkommens Nr. 138 zu Mindestalter, Artikel 1 und 32 im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes

Umwelt

Wir streben danach, Produkte und Dienstleistungen von exzellenter Nachhaltigkeit zu entwickeln, zu produzieren und anzubieten, und zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen.

Wir streben danach, die Umweltleistung unserer Produkte kontinuierlich mit einer Lebenszyklusperspektive zu verbessern. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten zu reduzieren und einen Vorsorgeansatz gegenüber den Herausforderungen des Umweltschutzes zu verwenden.

Wir verwenden geeignete Methodologien zur Bestimmung von signifikanten Problemen und Aspekten, für das Setzen und Überprüfungen von Zielen, sowie als Basis für die Kommunikation der Nachhaltigkeitsleistungen unserer Operationen, Produkte und Dienstleistungen.

Anti-Korruption

Es wird keine Form von Erpressung und Bestechung, einschließlich des Angebots von Zahlungen an oder von Einzelpersonen, die Arbeiten für Ericsson durchführen, oder an und von Organisationen, toleriert.



Ericsson-Verhaltenskodex – Zusatz für Zulieferer

Der Verhaltenskodex ist auf alle Operationen von Ericsson sowie auf alle Parteien anwendbar, die zu Produkten, Dienstleistungen und anderen Geschäftsaktivitäten von Ericsson beitragen („Zulieferer“).

Compliance

Ericsson verlangt von seinen Zulieferern und deren Auftragnehmern die Einhaltung des Verhaltenskodex oder gleichwertiger Standards, die höhere Anforderungen als durch anwendbare Gesetze erfordert enthalten können.

Auf Anfrage muss ein Zulieferer durch Übermittlung von Informationen und/oder Erlauben des Zugangs von Ericsson oder deren Stellvertretern auf sein Betriebsgelände Ericsson zu deren angemessener Zufriedenheit nachweisen, dass der Zulieferer und dessen Auftragnehmer den Verhaltenskodex einhalten.

Das Responsible Sourcing Program stellt in Bezug auf die Ericsson-Anforderungen in den Bereichen Arbeit, Umweltschutz, Menschenrechte und Antikorruption hohe Standards in der Versorgungskette sicher, die für alle Zulieferer gelten. Das Programm verwendet zur Sicherstellung eines effektiven Managements der umweltbezogenen und sozialen Auswirkungen einen risikobasierten Ansatz, indem Zulieferer-Risikoanalysen, regelmäßige Zulieferer-Audits, Bewertungen, Performance-Benchmarking und andere Aktivitäten implementiert werden, welche die Einhaltung des Ericsson-Verhaltenskodex und des Unternehmensethik-Kodex sicherstellen.

Informationsverpflichtung

Es liegt in der Verantwortung des Zulieferers, sicherzustellen, dass seine Mitarbeiter und Auftragnehmer über den Verhaltenskodex informiert sind und ihn einhalten.

Der Zulieferer informiert Ericsson, wenn in seinen Operationen ein Bruch des Verhaltenskodex festgestellt wird.

Der Verhaltenskodex beinhaltet, soweit anwendbar, Sonderanforderungen für Zulieferer in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, sowie für den Umweltschutz.

Diese Anforderungen sind in den Begleitdokumenten „The Ericsson General Supplier Occupational Health and Safety Requirements“ (Allgemeine Ericsson-Anforderungen an Zulieferer in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz), „The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements“ (Spezifische Ericsson-Anforderungen an Zulieferer in Bezug auf Umweltschutz) und „The Ericsson Supplier Environmental Requirements“ (Ericsson-Umweltschutzanforderungen an Zulieferer) sowie in den in diesen Dokumenten referenzierten Betriebsanweisungen detailliert ausgeführt. Alle Dokumente sind verfügbar unter

www.ericsson.com/responsible_sourcing

Melden von Compliance-Bedenken

Lieferanten, Kunden und andere mit Ericsson zusammenwirkende Partner können vermutete Übertretungen von Gesetzen oder des Verhaltenskodex an den lokalen Operations Manager oder gemäß lokal eingerichteter Verfahren zur Meldung bringen.

Wenn die o. a. Kanäle für eine Meldung nicht verfügbar oder nicht geeignet sind, oder wenn die vermutete Übertretung

- a. durch eine Gruppe oder ein lokales Management begangen wird, und
- b. sich auf Korruption, fragwürdige Buchhaltungs- oder Auditierungsangelegenheiten bezieht, oder wichtige Interessen von Ericsson oder die persönliche Gesundheit und Sicherheit erheblich beeinträchtigt, kann die Übertretung durch den externen „Whistleblower“-Prozess des Konzerns gemeldet werden: die Ericsson Compliance Line. Über diesen Prozess können Meldungen gehandhabt werden, wenn dieser der lokalen, auf die involvierten Personen anwendbaren Gesetzgebung entspricht. Ericsson akzeptiert keine Diskriminierung oder Vergeltung gegenüber der Person, welche die Übertretung meldet, dafür, dass diese Person vermutete Übertretungen in gutem Glauben gemeldet hat.

Informationen über die Compliance Line sind auf der Ericsson-Website verfügbar: <http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>



