

# 에릭슨 행동규범



## 목적

본 행동규범은 인권보호, 공정한 고용조건 촉진, 안전한 작업조건, 환경문제에 대한 책임경영 그리고 높은 윤리기준을 목적으로 만들어졌습니다.

사업활동이 수행되는 모든 국가의 모든 관련 법률, 규정 및 기준을 따르면서, 모든 에릭슨 조직, 회사, 임직원들은 설명 본 행동규범이 해당 국가의 법률 혹은 규정보다 더 높은 기준을 요구하더라도 본 행동규범을 준수하여야 합니다.

에릭슨은 공급업체들 및 그들의 하도급업체들에게 본 행동규범 혹은 이와 유사한 기준을 준수할 것과 정보 제공 및 사업장 진입 허가를 통하여 준수 여부를 증명할 것을 요구합니다. 에릭슨은 공급업체들이 시간이 경과함에 따라 지속적인 그리고 측정 가능한 개선을 할 수 있도록 유도할 것을 약속합니다.

에릭슨은 유엔 글로벌 컴팩트(United Nations Global Compact) 계획을 지지합니다. 에릭슨 임직원, 공급업체, 고객사 그리고 기타 이해관계자들에게 이 약속을 명확하게 하기 위하여, 글로벌 컴팩트 10대 원칙에 근거한 본 행동규범은 공개적으로 활용될 것입니다. 우리는 또한 우리의 사업활동 전반에 걸쳐 「유엔의 기업과 인권에 관한 원칙(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)」을 이행할 것을 약속합니다.

우리는 네트워크 사회에 존재하는 표현의 자유에 대한 권리 및 사생활 권리 같은 인권 문제에 대한 특정 도전뿐만 아니라 잠재적인 기술 오용에 기인한 기타 권리에 미치는 영향을 잘 알고 있습니다. 따라서 우리는 그러한 위험과 도전을 최소화하기 위해 적극적으로 노력하고 있습니다.

사생활과 보안은 에릭슨이 공급하는 제품 및 서비스의 중요한 요소입니다. 그래서 우리는 우리의 제품과 서비스에 대한 사업활동 전반에 걸쳐 사생활 및 표현의 자유 측면의 인권이 존중 받을 수 있도록 우리의 제품과 업무 프로세스를 그에 맞추어 조정합니다.

우리는 정보통신기술이 투명성을 더욱 더 높일 뿐만 아니라 건강권, 교육권, 집회의 자유 및 표현의 자유 같은 많은 기본적 인권을 가능하게 할 수 있다는 확고한 믿음을 갖고 있습니다.

## 적용

본 행동규범은 전 세계적으로 에릭슨 제품 및 서비스를 생산, 공급, 판매 및 지원하는 사업활동뿐만 아니라 계약관계가 있는 에릭슨 공급업체들에 의한 사업활동 전반에 걸쳐 적용됩니다.





# 행동규범<sup>1</sup>

## 인권

우리는 「국제인권장전(International Bill of Human Rights)」<sup>2</sup> 및 「노동자 기본권에 관한 국제노동기구 선언(International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)」에서의 기본권 관련 원칙들을 포함한 모든 국제적 인권선언을 존중합니다. 우리는 인권남용에 연루되지 않도록 노력하고 있습니다. 우리는 어떠한 상황에서도, 설령 상충된 요구조건에 직면할 때도, 국제적으로 인정된 인권에 대한 원칙을 이행하기 위한 방안을 찾을 것입니다.

우리는 또한 우리의 사업활동 전반에 걸쳐 「유엔의 기업과 인권에 관한 원칙(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)」을 이행할 것을 약속합니다.

## 근로기준

결사의 자유 - 모든 직원들은 자유롭게 노동조합 또는 이와 유사한 대표단체를 만들고 가입하거나 또는 가입하지 않을 수 있고, 단체교섭을 할 수 있습니다. 정보 및 직원들과의 회담은 공식적인 합의를 통해 이루어지고, 만약 그러한 합의가 없다면 다른 메커니즘이 사용될 수 있습니다.

강제노동금지 - 강제노동은 금지되어야 하고, 직원들은 관련 법률이나 계약에 의해 요구되는 합리적인 통지 후 자유롭게 퇴직할 수 있습니다. 직원들은 그들의 고용주에게 보증금 혹은 신분증명서류를 맡기지 않아도 됩니다.

공정한 고용조건 - 직원들은 자신의 고용조건을 이해해야 합니다. 급여와 고용조건은 공정하고 합리적이어야 하며, 준거법에서의 최소한과 업계표준, 이 둘 중에 어느 쪽이든 높은 쪽을 따라야 합니다.

근로시간은 준거법을 따라야 합니다. 통상의 주당 근로시간은 48시간을 초과할 수 없습니다.

단체협약이 특정 조건 및/또는 적법한 예외적인 상황에서 요구하는 시간을 허용하지 않는 한, 통상의 주당 근로시간을 초과하는 근무는 자발적이어야 합니다. 그러한 상황 외에 주당 근로시간은 60시간을 초과할 수 없습니다.

예외적인 상황이라 함은 단기적인 사업수요나 자연재해를 의미하고, 예상가능한 피크나 계절적 생산요구 증가는 포함되지 않습니다.

예외적인 상황이 없다면, 직원은 매 7일의 기간 중 최소 1일의 휴일을 부여 받아야 합니다. 1일의 휴일은 최소 24시간을 의미합니다.

징계조치로서 임금삭감은 허용되지 않습니다.

체벌, 신체적 혹은 언어적 폭력 또는 다른 불법적인 괴롭힘 그리고 위협이나 다른 형태의 협박도 금지됩니다.

미성년 노동금지<sup>3</sup> - 고용을 위한 법적 최소연령 미만의 사람은 고용하지 않아야 합니다. 최소연령은 의무교육이 완료되는 시점의 나이이거나 15세 이상 또는 교육시설이 충분하지 않는 국가에서는 14세 이상을 의미합니다.

미성년자는 어떠한 위험한 작업 또는 개인개발에 상반되는 업무를 위해 고용되어서는 안 됩니다. 미성년자는 18세 미만의 사람을 의미합니다. 개인개발은 미성년자의 건강이나 신체적, 정신적, 영적, 도덕적 또는 사회적 개발을 포함합니다.

미성년자가 고용될 경우, 미성년자의 최선의 이익이 가장 우선적으로 고려되어야 합니다. 만약 미성년 노동이 반드시 수행되어야 한다면, 그에 따른 정책과 프로그램이 제공, 지원 및 개발되어야 합니다.

차별금지 - 모든 직원들은 존경과 존엄을 바탕으로 대우해야 합니다.

편파 또는 편견에 따른 어떠한 형태의 차별도 금지되어야 합니다. 이는 인종, 피부색, 성별, 성적 성향, 결혼 상태, 임신, 부모 상태, 종교, 정치적 견해, 국적, 민족적 배경, 사회적 출신, 사회적 신분, 토착 상태, 장애, 나이, 노조 가입 그리고 적용가능한 지역법률에 의해 보호받아야 하는 여타의 특징에 근거한 차별을 의미합니다.

동일한 자격, 경험과 실적을 가진 직원들이 유사한 근무조건하에 동일한 업무를 수행하는 한, 동일한 노동에 대해 동일한 임금을 받아야 합니다.

공정한 근무조건 - 건강하고 안전한 근무환경, 그리고 해당되는 경우 주거시설까지 국제기준 및 국가법률에 부합되게 직원들에게 제공되어야 합니다.

적절한 건강과 안전정보 및 교육이 직원들에게 제공되어야 하며, 이는 건물에서의 안전한 대피를 위한 준비와 화학물과 기계류에 대한 올바른 취급 및 표시를 포함합니다.

<sup>1</sup> 에릭슨 행동규범은 「세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)」, 「노동자 기본권에 관한 국제노동기구 선언(International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)」, 「환경과 개발에 관한 리우 선언(Rio Declaration on Environment and Development)」 그리고 「국제연합 부패방지협약(United Nations Convention Against Corruption)」으로부터 파생된 유엔 글로벌 컴팩트 10대 원칙 뿐만 아니라 「유엔의 기업과 인권에 관한 원칙(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)」을 기반으로 합니다. [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<sup>2</sup> 국제인권장전은 「세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)」, 「시민적·정치적 권리에 관한 국제규약(International Convention on Civil and Political Rights)」, 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(International Convention on Economic, Social and Cultural Rights)」으로 구성되어 있습니다.

<sup>3</sup> 이 섹션에서 적용가능한 조항은 「취업최저연령에 관한 국제노동기구협약(ILO Convention on Minimum Age)」 제138호 2.4항과 「아동의 권리에 관한 UN 협약(United Nations Convention on the Rights of the Child)」 제1조 및 제32조입니다.

## 환경

우리는 우수한 지속가능성을 갖춘 제품 및 서비스를 개발, 생산 및 제공하고, 사회의 지속가능한 발전에 기여하기 위해 노력할 것입니다.

우리는 라이프사이클 관점에서 우리 제품의 친환경성을 끊임없이 개선하기 위해 노력할 것입니다. 우리는 사업활동의 부정적 영향을 지속적으로 줄여나가고, 환경문제에 대하여 예방적 접근방식을 취할 것입니다.

우리는 목적과 목표를 설정 및 검토하고 우리의 사업활동, 제품 및 서비스의 지속가능성을 전달하는 기반으로, 중요한 문제와 방향을 결정하기 위한 적절한 방법을 사용할 것입니다.

## 반부패

에릭슨을 위해 일하는 개인 혹은 조직에게 부적절한 지급금을 제공하거나 혹은 그들로부터 제공받는 경우를 포함하여 어떠한 형태의 부당취득 및 뇌물수수도 용인될 수 없습니다.



## 에릭슨 행동규범 - 공급업체 부록

본 행동규범은 모든 에릭슨 사업활동과 에릭슨 제품, 서비스 및 기타 사업활동에 기여하는 모든 당사자(이하 “공급업체”)에게 적용됩니다.

### 준수

에릭슨은 공급업체 및 그의 하도급업체들에게 본 행동규범 혹은 이와 동등한 기준을 준수할 것을 요구합니다. 이와 동등한 기준은 관련 법률보다 더 높은 기준을 요구하는 것일 수 있습니다.

요청을 받은 경우, 공급업체는 에릭슨 혹은 그 대리인에게 정보 제공 및/또는 사업장 진입 허가를 통하여 자신과 하도급업체들이 본 행동규범을 준수하고 있음을 에릭슨이 합리적으로 만족할 수준까지 증명해야 합니다.

책임있는 소싱 프로그램은 노동, 환경, 인권 및 반부패 분야에서 모든 공급업체에게 유효한 에릭슨 요구사항과 관련하여 공급망의 높은 기준을 보장합니다. 이 프로그램은 공급업체 위험분석, 정기적인 업체감사, 평가, 실적 벤치마킹, 그리고 에릭슨 행동규범 및 기업윤리강령의 준수를 보장하는 여러 활동들을 수행함으로써, 환경적·사회적 영향을 효과적으로 관리하기 위한 위험 기반의 접근방식을 사용합니다.

### 통지의무

공급업체의 임직원들과 하도급업체들에게 본 행동규범에 대하여 명확하게 알리는 것과 이를 준수하도록 하는 것은 공급업체의 책임입니다.

공급업체는 사업활동 중에 본 행동규범 위반사례를 발견하는 경우 이를 에릭슨에 알려야 합니다.

본 행동규범은 해당되는 경우 산업안전보건과 관련된 공급업체에 대한 특정 요구사항 그리고 환경을 포함합니다.

이러한 요구사항들은 “The Ericsson General Supplier Occupational Health & Safety Requirements(에릭슨 일반 공급업체 산업안전보건 기준)”, “The Ericsson Specific Supplier Occupational Health & Safety Requirements(에릭슨 특정 공급업체 산업안전보건 기준)” 그리고 “The Ericsson Supplier Environmental Requirements(에릭슨 공급업체 환경 기준)” 및 동 문서들에서 참조된 작업지시서에 자세히 설명되어 있습니다. 모든 문서는 아래 사이트에서 확인할 수 있습니다.

[www.ericsson.com/responsible\\_sourcing](http://www.ericsson.com/responsible_sourcing)

## 법규 준수 위반 우려 사항 보고

Ericsson과 관련한 협력업체, 고객 및 기타 파트너들은 법률 또는 윤리 강령 위반으로 의심되는 사항을 현지 운영 담당 매니저에게 혹은 현지 규정 절차에 따라 보고할 수 있습니다.

상기 보고 경로를 이용할 수 없거나 적절하지 않은 경우 그리고 위반으로 의심되는 사항이

- a. 그룹 혹은 현지 경영진이 저지른 것이고, 그리고
- b. 부패, 의심스러운 회계 혹은 감사 활동과 관련되거나 다른 방식으로 Ericsson의 이익 또는 개인의 건강과 안전에 심각한 영향을 미치는 경우, 그러한 위반 우려 사항을 그룹의 외부 고발 프로세스인 Ericsson Compliance Line을 통해 보고할 수 있습니다. 보고는 관련 개인들에게 적용되는 현지 법규에 따라 이 절차를 통해 처리될 수 있습니다. Ericsson은 법규 위반으로 의심되는 사항을 선의로 보고한 개인에 대한 차별이나 보복을 용납하지 않습니다.

Compliance Line 관련 정보 확인 가능 Ericsson 웹사이트:  
<http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>



