

ERICSSONS UPPFÖRANDEKOD



Syfte

Denna uppförandekod har utvecklats för att skydda de mänskliga rättigheterna, främja rättvisa anställningsförhållanden, säkra arbetsförhållanden, ansvarsfull hantering av miljöfrågor samt höga etiska normer.

Förutom att följa alla gällande lagar, föreskrifter och standarder i alla länder där de verkar ska alla Ericssons enheter, företag och anställda följa uppförandekoden, även om den föreskriver en högre standard än vad som krävs i nationella lagar eller föreskrifter.

Ericsson kräver att leverantörer och deras underleverantörer ska följa uppförandekoden, eller liknande standarder, och att verifiera överensstämmelse genom att tillhandahålla information och medge tillgång till sina lokaler. Ericsson förpliktar sig att förmå sina leverantörer att säkerställa kontinuerliga och mätbara förbättringar över tiden.

Ericsson stöder FN:s initiativ Global Compact. För att detta åtagande ska vara tydligt för anställda, leverantörer, kunder och andra intressenter bygger uppförandekoden på Global Compacts tio principer och ska finnas allmänt tillgänglig. Vi förpliktar oss också att införa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter inom alla våra verksamheter.

Vi är medvetna om de utmaningar som finns för vissa mänskliga rättigheter i det uppkopplade samhället, t.ex. rätten till yttrandefrihet och rätten till respekt för privatlivet, och påverkan på andra rättigheter som kan bli resultatet av att teknik missbrukas. Vi arbetar aktivt för att minimera sådana risker och utmaningar.

Integritet och säkerhet är viktiga delar i Ericssons produkter och tjänster. Vi samordnar våra produkt- och affärsprocesser för att säkerställa respekt för de mänskliga rättigheterna avseende privatliv och yttrandefrihet i våra produkt- och tjänsteverksamheter.

Vi tror på att informations- och kommunikationsteknik (ICT) främjar större öppenhet och förstärker många grundläggande rättigheter, såsom rätten till hälsa, utbildning, mötesfrihet och yttrandefrihet.

Användning

Uppförandekoden ska tillämpas inom företagets alla verksamheter, inklusive tillverkning, leverans, försäljning och support av Ericsson-produkter och tjänster över hela världen, liksom av Ericssons leverantörer via avtal.



Uppförandekod¹

Mänskliga rättigheter

Vi respekterar alla internationellt erkända mänskliga rättigheter, däribland den s.k. International Bill of Human Rights (vilken omfattar FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och FN:s internationella konventioner om medborgerliga och politiska rättigheter respektive ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter) och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, som behandlar föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, tvångsarbete, barnarbete och icke-diskriminering. Vi arbetar aktivt för att införa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter i vår affärsstyrning. Vi ska i alla sammanhang sträva efter att följa principerna i de internationellt erkända mänskliga rättigheterna, även när vi står inför motstridiga krav.

Vi förpliktar oss också att införa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter inom alla våra verksamheter.

Arbetsnormer

Föreningsfrihet – Alla anställda ska vara fria att bilda och ansluta sig till, eller inte ansluta sig till, fackföreningar eller liknande externa representantorganisationer och att förhandla kollektivt. Information och konsultation med anställda kan göras via formella arrangemang, eller om sådana inte finns kan andra mekanismer användas.

Undvikande av tvångsarbete – Tvångsarbete eller obligatoriskt arbete ska inte användas och anställda ska vara fria att lämna sin anställning efter rimlig uppsägningstid enligt tillämpliga lagar eller kontrakt. Anställda ska inte tvingas att deponera pengar eller identitetshandlingar hos sin arbetsgivare.

Rimliga anställningsvillkor – Anställda ska förstå sina anställningsvillkor. Löner och villkor ska vara rättvisa och rimliga, och minst uppfylla det som är högst av tillämpliga lagar och branschstandarder.

Arbetstiderna ska överensstämma med tillämpliga lagar. En normal arbetsvecka ska inte överstiga 48 timmar.

Arbetstid utanför den normala arbetsveckan ska vara frivillig, om inte ett kollektivavtal tillåter obligatorisk tid under vissa förhållanden och/eller, om det är lagligt, under exceptionella omständigheter. Förutom vid sådana omständigheter får en arbetsvecka inte överstiga 60 timmar.

Exceptionella omständigheter kan vara kortvariga affärskrav och naturkatastrofer, men omfattar inte förväntade toppar eller säsongsökningar av produktionskrav.

Förutom vid exceptionella omständigheter ska personalen

ha minst en ledig dag under varje sjudagarsperiod. En ledig dag ska tolkas som minst 24 timmar i följd.

Löneavdrag som disciplinåtgärd är inte tillåtet.

Kroppslig bestraffning, fysisk eller verbal misshandel eller andra otillåtna former av trakasserier och hot är förbjuden.

Undvikande av barnarbete³ – Ingen person som är yngre än den lägsta tillåtna åldern för anställning får anställas. Den lägsta tillåtna åldern är då den obligatoriska skolgången har avslutats, eller inte under 15 år, eller inte under 14 år i de länder där utbildningsväsendet är otillräckligt utvecklat.

Barn får inte anställas för farligt arbete, eller arbete som är oförenligt med barnets personliga utveckling. Ett barn innebär en person under 18 år. Personlig utveckling omfattar barnets hälsa eller fysiska, mentala, andliga, moraliska eller sociala utveckling.

Om ett barn anställs ska man i första hand tänka på barnets bästa. Om något barn upptäcks utföra barnarbete ska vi bidra till, stödja eller utveckla policys och program mot detta.

Eliminering av diskriminering – Alla anställda ska behandlas med respekt och värdighet.

Alla typer av diskriminering beroende på partiskhet eller fördomar är förbjudna, till exempel diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, sexuell läggning, civilstånd, graviditet, föräldraskap, religion, politisk uppfattning, nationalitet, etnisk tillhörighet, socialt ursprung, social status, tillhörighet till urbefolkning, funktionshinder, ålder eller fackligt medlemskap, eller någon annan diskrimineringsgrund som skyddas i lokal lag.

Anställda med samma kvalifikationer, erfarenhet och förmåga ska få lika lön för lika arbete i jämförelse med andra som utför samma arbete under liknande arbetsförhållanden.

Rättvisa arbetsförhållanden – En hälsosam och säker arbetsmiljö, och i förekommande fall, bostad, ska tillhandahållas för de anställda, i enlighet med internationella standarder och nationell lagstiftning.

De anställda ska få lämplig hälso- och säkerhetsinformation och utbildning, inklusive men inte begränsat till, förberedelser för säker evakuering av byggnader och korrekt hantering och märkning av kemikalier och maskiner.

¹ Ericssons uppförandekod baseras på Förenta Nationernas vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och FN Global Compacts tio principer som härrör från: den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter, ILO:s grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen om miljö och utveckling samt Förenta Nationernas konvention mot korruption www.unglobalcompact.org

² Den internationella konventionen om mänskliga rättigheter består av den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter och den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter

³ Tillämpliga artiklar under detta avsnitt är 2.4 i ILO:s konvention nr 138 om minimiålder, artikel 1 och 32 i FN:s konvention om barnets rättigheter

Miljö

Vi ska eftersträva att utveckla, tillverka och erbjuda produkter och tjänster med utmärkta hållbarhetsegenskaper och bidra till en hållbar utveckling av samhället.

Vi ska eftersträva att kontinuerligt förbättra, med ett livscykelperspektiv, våra produkters miljöegenskaper. Vi ska arbeta för att fortlöpande minska vår verksamhets negativa påverkan och hantera miljöutmaningar med ett förebyggande angreppssätt.

Vi ska använda lämpliga metoder för att avgöra viktiga problem och aspekter, för att ställa upp och granska mål, och som grund för att kommunicera hållbarhetsegenskaperna hos vår verksamhet, våra produkter och tjänster.

Anti-korruption

Ingen form av utpressning eller mutor, inklusive erbjudanden till eller från enskilda som utför arbete för Ericsson, eller organisationer, tolereras.



Ericssons uppförandekod – leverantörssupplement

Uppförandekoden gäller för all Ericssons verksamhet och för alla parter som bidrar till Ericssons produkter, tjänster och andra affärsaktiviteter ("Leverantör").

Överensstämmelse

Ericsson kräver att leverantören och dess underleverantörer uppfyller uppförandekoden eller motsvarande standarder som kan innebära högre standarder än tillämplig lagstiftning.

På begäran måste en leverantör, genom att lämna information och/eller medge tillgång till lokalerna för Ericsson eller dess representant, visa på ett för Ericsson rimligt tillfredsställande sätt, att leverantören och dess underleverantörer uppfyller uppförandekoden.

Programmet för ansvarfullt inköp säkerställer höga standarder i leverantörskedjan beträffande Ericssons krav när det gäller arbete, miljö, mänskliga rättigheter och anti-korruption, som gäller alla leverantörer. Programmet använder ett riskbaserat synsätt för att säkerställa effektiv hantering av den miljömässiga och sociala påverkan genom att införa riskanalys för leverantörer, regelbundna leverantörsrevisioner, bedömningar, utvärdering av prestationer och andra aktiviteter som säkerställer överensstämmelse med Ericssons uppförandekod och affärsetiska kod.

Skyldighet att informera

Det är leverantörens skyldighet att säkerställa att dess anställda och underleverantörer är informerade om och uppfyller uppförandekoden.

Leverantören ska informera Ericsson om de upptäcker ett brott mot uppförandekoden inom sin egen verksamhet.

Uppförandekoden består i tillämpliga fall av specifika krav beträffande leverantörers arbetsmiljö och miljöhänsyn.

Detaljinformation om dessa krav finns i de bifogade dokumenten "The Ericsson General Supplier Occupational Health and Safety Requirements" (Ericssons allmänna krav på leverantörers arbetsmiljö), "The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements" (Ericssons specifika krav på leverantörers arbetsmiljö) och "The Ericsson Supplier Environmental Requirements" (Ericssons miljökrav på leverantörer), liksom i de driftsanvisningar som det refereras till i dessa dokument. Alla dokument finns tillgängliga på:

www.ericsson.com/responsible_sourcing

Rapportering av misstankar om bristande efterlevnad

Leverantörer, kunder och andra partner som arbetar med Ericsson har möjlighet att rapportera misstänkta lagöverträdelser eller brott mot uppförandekoden till den lokala driftchefen eller i enlighet med lokalt fastställda rutiner.

Om ovanstående rapporteringskanaler inte är tillgängliga eller lämpliga och den misstänkta överträdelser

- a. har begåtts av koncernledningen eller lokal ledning och
- b. avser korruption, tvivelaktiga redovisnings- eller revisionsmetoder, eller på annat sätt allvarligt påverkar Ericssons vitala intressen eller personlig hälsa och säkerhet kan överträdelserna rapporteras via koncernens externa visseblåsarprocess: Ericsson Compliance Line. Rapporter kan hanteras via denna process om det sker i enlighet med den lokala lagstiftning som är tillämplig för berörda personer. Ericsson kommer inte att acceptera någon diskriminering av eller vedergällning mot anställda som i god tro har rapporterat misstänkta överträdelser.

Information om Compliance Line finns på Ericssons webbplats: <http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>



