



ERICSSON

UPPFÖRANDEKOD



INTRODUKTION

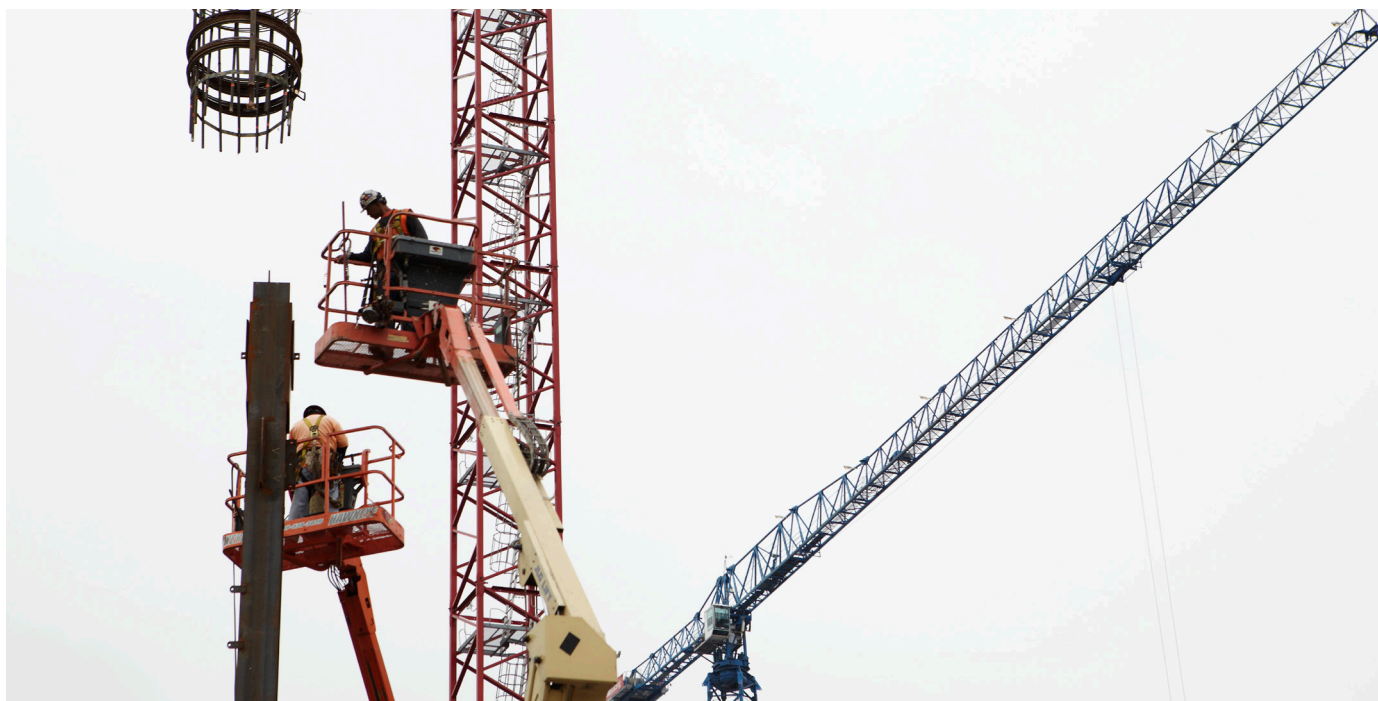
Leverantörfrågor inom socialt och hållbart företagande är centrala i hela världen och spelar också en allt större roll för företags konkurrenskraft, lönsamhet och därmed också aktieägarvärde.

Ericssons UPPFÖRANDEKOD (Code of Conduct) fastslogs i maj 2002 för att stödja socialt och hållbart företagande. UPPFÖRANDEKODEN betonar speciellt mänskliga rättigheter, arbetsmiljö- och arbetsrättsliga frågor, miljöledning och anti-korruption.

Ericsson har grundat sin UPPFÖRANDEKOD (Code of Conduct) på FN:s Global Compact, ett internationellt initiativ som stöds av företag runt om i världen och som syftar till att säkerställa efterlevnad av områdena ovan.

FÖR MER INFORMATION:

www.ericsson.com/sustainability_corporateresponsibility



UPPFÖRANDEKOD – SYFTE

I syfte att respektera mänskliga rättigheter, främja rättvisa anställningsvillkor, säkra arbetsförhållanden, ansvarsfullt miljöarbete och hög etisk standard skall UPPFÖRANDEKODEN (Code of Conduct) tillämpas globalt i produktions-, leverantörs- och serviceleden för Ericssons produkter och tjänster.

Förutom att efterleva alla tillämpliga lagar, regler och standarder i de länder där Ericsson verkar, ska alla Ericssons enheter, bolag och anställda leva upp till Ericssons UPPFÖRANDEKOD (Code of Conduct), även i de fall kodens krav är mer långtgående än nationella lagar och förordningar.

Ericsson kräver att leverantörer och deras underleverantörer skall efterleva uppförandekoden eller likvärdiga

standarder och bekräfta detta genom att tillhandahålla information och ge tillträde till sina anläggningar. Ericsson stödjer aktivt sina leverantörer för att långsiktigt säkerställa fortlöpande och mätbara förbättringar.

Ericsson stödjer FN:s initiativ 'Global Compact'. För att tydliggöra detta åtagande för anställda, leverantörer, kunder och andra intressenter är vår UPPFÖRANDEKOD (Code of Conduct) baserad på Global Compact's tio principer och skall vara offentlig.

UPPFÖRANDEKOD*

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Vi stödjer och respekterar internationellt proklamerade mänskliga rättigheter. Vi säkerställer att vi inte är delaktiga i kränkningar av mänskliga rättigheter.

ARBETSVILLKOR

Föreningsfrihet

Så långt tillämpliga lagar medger är alla anställda fria att bilda och att vara medlem, eller inte vara medlem, i fackliga organisationer eller liknande externa arbets-tagarorganisationer, och att förhandla kollektivt.

Tvångsarbete

Tvångsarbete eller påtvingat arbete får inte tillämpas och anställda är fria att avsluta sin anställning efter skälig uppsägningstid, i enlighet med nationell lag eller avtal. Anställda avkrävs inte deponering av pengar eller identitetshandlingar hos sin arbetsgivare.

Anställningsvillkor

Anställda förstår sina anställningsvillkor. Löner och villkor är rättvisa och skäliga, och uppfyller, som ett minimum, det högsta av nationella lagkrav och bransch-standarder. Arbetstiden är i enlighet med nationell lagstiftning och inte oskälig.

Barnarbete

Ingen person anställs som är under den lagstadgade minimiåldern för anställning. Minimiåldern är åldern för fullgörande av skolplikt, eller lägst 15 år (eller lägst 14 år i länder där skolsystemet inte är fullt utvecklat), i enlighet med artikel 2.4 i ILO:s konvention nr. 138 om minimiålder. Barn anställs inte för något farligt arbete, eller för arbete som inte är förenligt med barnets personliga utveckling. Med barn menas en person under 18 år, enligt definition i artikel 1 i FN:s konvention om barnets rättigheter. Personlig utveckling inkluderar ett barns hälsomässiga, eller fysiska, mentala, själsliga, moraliska eller sociala utveckling, enligt beskrivning i artikel 32 i FN:s konvention om barnets rättigheter.

När ett barn anställs ska barnets bästa prioriteras. Principer och program för hjälp till barn som utför barn-arbete skall stödjas eller utarbetas.

Avskaffande av diskriminering

Anställda behandlas med respekt och värdighet. Kroppslig bestraffning, fysiska, verbala eller andra olagliga trakasserier och varje form av hot eller skrämelse är förbjuden.

All form av diskriminering baserad på partiskhet eller fördomar är förbjuden, såsom diskriminering baserad på ras, hudfärg, kön, sexuell läggning, civilstånd, graviditet, föräldraskap, religion, politisk uppfattning, nationalitet, etnisk bakgrund, socialt ursprung, social status, folkslag, funktionshinder, ålder, fackligt medlemskap och varje annan egenskap eller status som skyddas av tillämplig lokal lag.

Anställda med samma kvalifikationer, erfarenheter och prestationer får likvärdig lön för likvärdigt arbete i jämförelse med andra som utför samma arbete under liknande arbetsförhållanden.

Arbetsmiljö

En hälsosam och säker arbetsmiljö och, om tillämpligt, boende tillhandahålls för anställda, i enlighet med internationella standarder och nationella lagar.

Lämplig information och utbildning rörande hälsa och säkerhet tillhandahålls för anställda. Säkerhet inkluderar till exempel tydligt markerade och ej blockerade utgångar, nödutgångar och evakueringsplaner på varje våningsplan, regelbundet testade brandlarm, regelbundna utrymningsövningar, första hjälpen-utrustning, säker och korrekt hantering och märkning av kemikalier, maskinell utrustning och arbetsprocesser.

Arbetsplatsen, och om tillämpligt, bostäderna, har acceptabel temperatur och ljudnivå, ändamålsenlig ventilation, tillräcklig belysning, rena toaletter, rent dricksvatten och, om tillämpligt, hygieniska utrymmen för matförvaring.

MILJÖ

Ändligen resurser används ansvarsfullt och med försiktighet. Arbetssätt och metoder som reducerar varje miljöbelastning som är kopplad till vår verksamhet gynnas. Innovativ utveckling av produkter och tjänster som ger miljömässiga och sociala fördelar befrämjas.

ANTI-KORRUPTION

Ingen form av utpressning eller mutor, inklusive oegentliga erbjudanden om betalningar till eller från anställda, eller organisationer, tolereras.

* Ericssons UPPFÖRANDEKOD (Code of Conduct) baseras på FN:s Global Compacts tio principer, som härrör från: Den allmänna deklARATIONEN om mänskliga rättigheter, Internationella arbetsorganisationens (ILO) deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, Rio-deklARATIONEN om miljö och utveckling samt FN:s konvention mot korruption www.unglobalcompact.org

UPPFÖRANDEKOD – TILLÄGG FÖR LEVERANTÖRER



UPPFÖRANDEKODEN (Code of Conduct) gäller för all verksamhet inom Ericsson och för alla parter som bidrar till Ericssons produkter, tjänster och andra affärsaktiviteter ("Leverantör").

EFTERLEVNAD

Ericsson kräver att Leverantören och dennes underleverantörer uppfyller kraven i UPPFÖRANDEKODEN (Code of Conduct), vilket kan innebära mera långtgående krav än gällande nationell lagstiftning.

En Leverantör måste vid förfrågan i skälig utsträckning verifiera att Leverantören och dess underleverantörer uppfyller kraven i UPPFÖRANDEKODEN (Code of Conduct). Detta kan ske genom att tillhandahålla information och/eller att medge tillträde till anläggningar för Ericsson eller dess representanter.

INFORMATIONSSKYLDIGHET

Leverantören är ansvarig för att säkerställa att dennes anställda och underleverantörer är informerade om UPPFÖRANDEKODEN (Code of Conduct) och att de uppfyller kraven.

UPPFÖRANDEKODEN inkluderar i tillämpliga fall 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