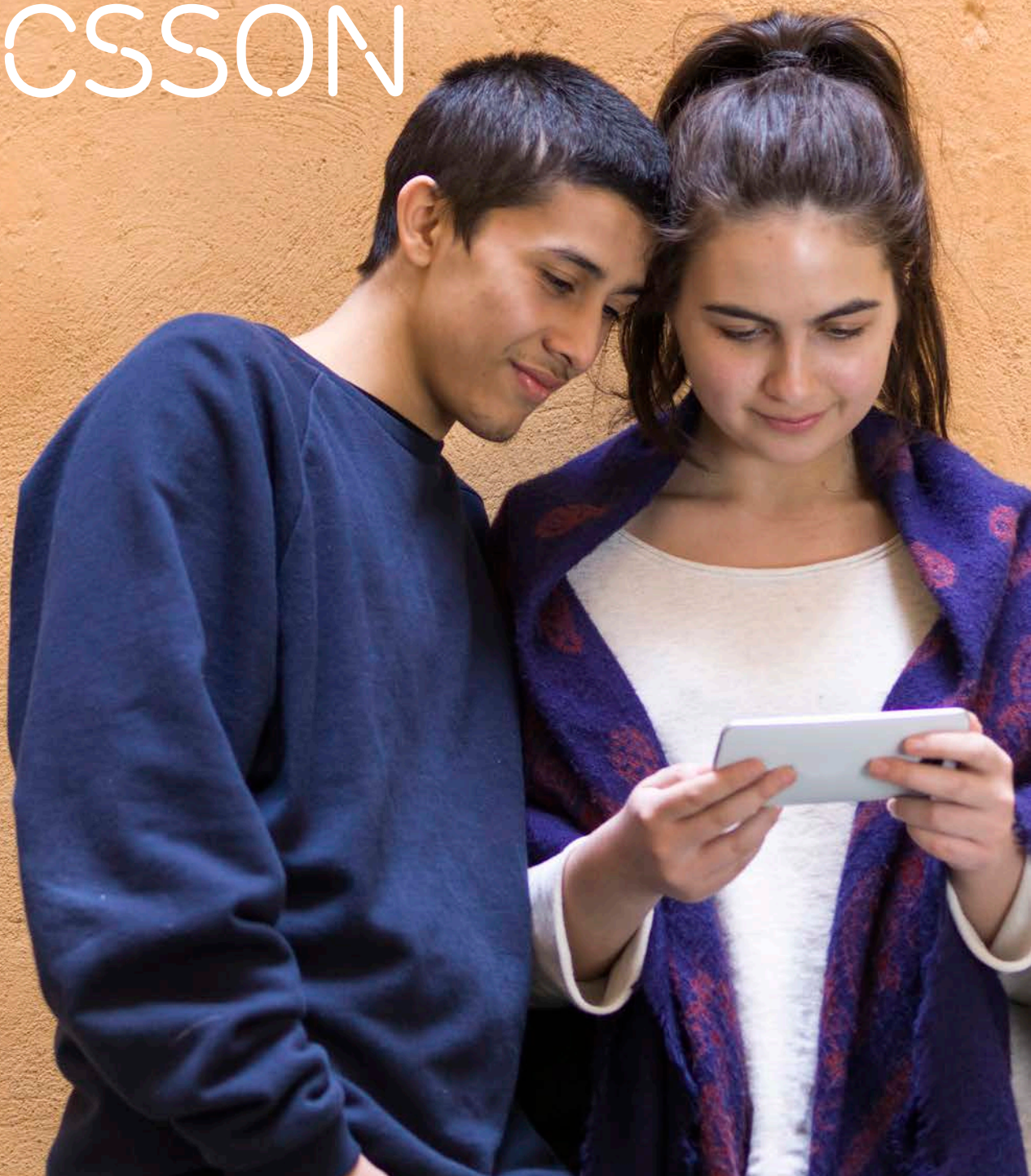




ERICSSON

CODE DE CONDUITE ERICSSON



BUT

Ce code de conduite a été élaboré dans le but de protéger les droits humains, de promouvoir des conditions d'emploi équitables, des conditions de travail sûres, la gestion responsable des questions environnementales et des principes éthiques élevés.

En plus de la conformité à tous les règlements, lois, et normes applicables dans tous les pays dans lesquels opère Ericsson, toutes les unités entreprises et employés Ericsson doivent se conformer au Code de conduite, même si celui-ci prévoit une norme plus sévère que celle requise par la législation ou les réglementations nationales.

Ericsson demande à ses fournisseurs et à leurs sous-traitants de se conformer au Code de conduite ou à des normes similaires, et de vérifier la conformité en fournissant des informations et en permettant à Ericsson d'accéder à leurs locaux. Ericsson s'engage à collaborer avec ses fournisseurs afin d'assurer des améliorations continues et mesurables dans la durée.

Ericsson est signataire du Pacte mondial des Nations unies. Afin d'expliquer clairement cet engagement auprès des employés, des fournisseurs, des clients et d'autres parties prenantes, le Code de conduite, qui repose sur les dix principes du Pacte mondial, doit être mis à disposition du public. Nous nous

sommes également engagés à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits l'Homme dans toutes nos activités commerciales.

Nous sommes conscients des défis spécifiques auxquels sont soumises certaines questions relatives aux droits humains dans la Société en réseau, telles que le droit à la liberté d'expression et le droit à la vie privée, ainsi que des impacts sur les autres droits découlant d'une possible utilisation à mauvais escient de la technologie, et nous nous appliquons activement à réduire au minimum ces risques et défis.

Le respect de la vie privée et la sécurité sont des éléments importants des produits et services fournis par Ericsson, et nous adaptons nos produits et nos procédés commerciaux pour nous assurer que les aspects relatifs aux droits humains en matière de vie privée et de liberté d'expression sont respectés dans toutes les utilisations de nos produits et services.

Nous croyons fermement que la technologie de l'information et de la communication favorise une plus grande transparence et promeut de nombreux droits humains fondamentaux, comme le droit à la santé, le droit à l'éducation, la liberté de réunion et la liberté d'expression.

Application

Le Code de conduite doit être appliqué à l'ensemble des activités de l'entreprise, y compris à la gestion, au développement, à la production, à la fourniture, aux ventes et à l'assistance pour les solutions, produits et services d'Ericsson dans le monde entier. Le Code de conduite sera également applicable à tous les fournisseurs d'Ericsson au travers de conditions contractuelles.



CODE DE CONDUITE¹

Droits humains

Vous respectons tous les droits humains internationalement reconnus, y compris la Charte internationale des droits de l'homme² et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux Principes et droits fondamentaux au travail. Nous nous efforçons de ne pas enfreindre les droits humains de tiers et de remédier aux conséquences négatives sur les droits humains dans lesquelles Ericsson est impliqué.

Nous allons, dans tous les contextes, chercher les moyens d'honorer les principes des droits humains internationalement reconnus, même lorsque nous sommes confrontés à des exigences contradictoires.

Nous nous sommes engagés à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains dans toutes nos activités commerciales.

Normes du travail

Liberté d'association – Tous les employés doivent être libres de créer et d'adhérer ou non à des syndicats ou des organisations représentatives externes similaires et de participer aux négociations collectives. L'information des employés et la consultation de ceux-ci peuvent se dérouler dans le cadre d'organisations formelles ou, en leur absence, d'autres mécanismes peuvent être envisagés.

Interdiction du travail forcé – L'esclavage moderne, y compris le travail forcé ou obligatoire et la servitude, ainsi que le trafic d'êtres humains sont strictement interdits. Les employés sont libres de quitter leur emploi après un préavis raisonnable prévu par la loi ou le contrat applicable. Les employés ne sont pas tenus de laisser de l'argent ou des papiers d'identité en dépôt à leur employeur.

Conditions d'emploi équitables – Les employés doivent comprendre leurs conditions d'emploi. Tous les employés doivent recevoir un document écrit présentant les conditions essentielles de leur emploi, dans une langue qu'ils comprennent.

La rémunération et les conditions doivent être justes et raisonnables, et être au minimum conformes à la législation ou aux normes industrielles applicables, les plus élevées s'appliquant.

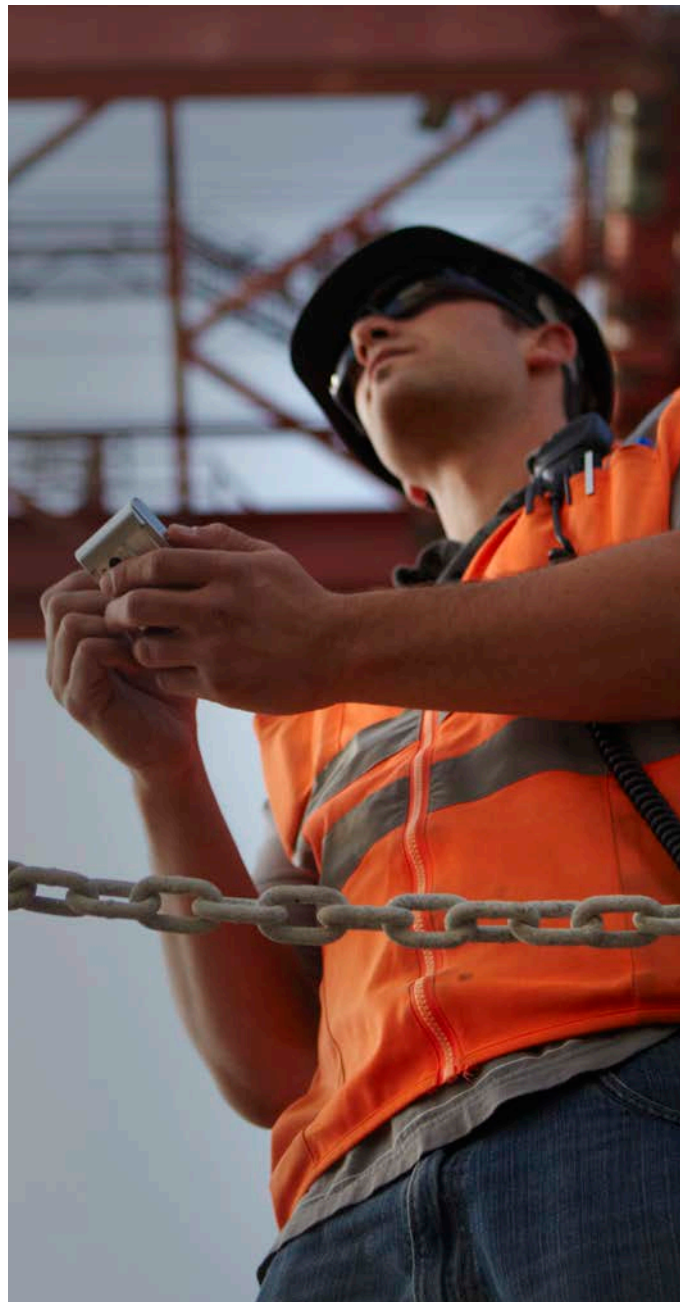
Les heures de travail seront conformes à la législation applicable. La semaine de travail normale ne doit pas excéder 48 heures.

Les heures travaillées au-delà de la semaine de travail normale le seront sur une base volontaire, sauf si une convention collective autorise une durée obligatoire sous certaines conditions et/ou, dans la cadre de la légalité, dans des circonstances exceptionnelles. Sauf en de telles circonstances, une semaine de travail ne doit pas excéder 60 heures. Font partie des circonstances exceptionnelles les besoins de l'entreprise à court terme et les catastrophes naturelles.

Sauf circonstances exceptionnelles, le personnel se verra accorder au moins un jour de repos par période de sept jours. Un jour de repos est entendu comme au moins vingt-quatre heures d'affilée.

Toute retenue sur le salaire en tant que mesure disciplinaire ne sera pas autorisée.

Les châtiments corporels, la violence physique ou verbale ou tout autre harcèlement illégal et toutes menaces ou autres formes d'intimidation seront interdits.



¹ Le Code de conduite Ericsson est basé sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et droits de l'Homme ainsi que sur les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies issus de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et la Convention des Nations Unies contre la corruption <https://www.unglobalcompact.org/>

² La Charte internationale des droits de l'homme comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Interdiction du travail des enfants³ – Nul ne peut être employé au-dessous de l'âge légal minimum. L'âge minimum correspond à l'âge de fin de scolarité obligatoire, ou pas moins de 15 ans ou pas moins de 14 ans, dans les pays où les établissements d'enseignement ne sont pas suffisamment développés.

Les enfants ne doivent pas être utilisés pour des travaux dangereux, ou des travaux incompatibles avec le développement personnel de l'enfant. Par enfant, nous entendons une personne âgée de moins de 18 ans. Le développement personnel comprend la santé de l'enfant ou son développement physique, psychologique, spirituel, moral ou social.

Suppression de la discrimination – Tous les employés doivent être traités avec respect et dignité.

Sont interdits tous les types de discrimination fondée sur la partialité ou des préjugés, comme la discrimination en fonction de la race, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'état matrimonial, la grossesse, le statut parental, la religion, les opinions politiques, la nationalité, l'origine ethnique, l'origine sociale, le statut social, le statut d'autochtone, le handicap, l'âge, l'appartenance syndicale ou la représentation des salariés, et toute autre caractéristique protégée par la législation locale, le cas échéant

Les employés ayant les mêmes qualifications, la même expérience et avec les mêmes performances recevront un salaire

égal pour un travail égal par rapport à ceux qui effectuent les mêmes tâches dans des conditions de travail similaires.

Conditions de travail équitables, sûres et saines – La santé et la sécurité de nos employés doivent être notre priorité. Un environnement de travail sain et sûr, y compris les questions psychosociales, et, le cas échéant, des installations d'hébergement, seront mis en place pour les employés, en conformité avec les normes internationales et les lois nationales.

L'information et la formation en matière de santé et de sécurité appropriées seront prévues pour les employés, y compris, mais sans s'y limiter, des dispositions pour la sécurité des évacuations de bâtiments ainsi que la manipulation et le marquage corrects des produits chimiques et des machines.

Nos Règles de sécurité Tolérance zéro s'appliquent à tous les employés ; elles sont destinées à nous aider à réaliser notre objectif de zéro accident majeur.

Nous apporterons aux employés notre assistance afin de maintenir l'équilibre entre travail et vie personnelle.

Approvisionnement responsable en matières premières – Il convient d'exercer une diligence raisonnable quant à l'approvisionnement et à l'extraction des matières premières, y compris, notamment, l'étain, le tantale, le tungstène et l'or utilisés dans les produits. Cette diligence raisonnable doit être en accord avec le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence⁴ ou procédés similaires.

³ Convention no. 138 de l'OIT concernant l'âge minimum, convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant

⁴ Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque.



Environnement

Nous nous appliquerons à développer, produire et proposer des produits et services avec d'excellentes performances de durabilité et à contribuer au développement durable de la société.

Nous nous efforcerons d'améliorer constamment, dans une perspective de cycle de vie, les performances environnementales de nos produits. Nous nous emploierons à réduire en permanence l'impact négatif de nos activités propres, en adoptant une approche préventive des défis environnementaux.

Nous utiliserons des méthodes appropriées pour déterminer les problématiques et les aspects significatifs, lors de l'établissement et de la révision des objectifs et des cibles, de manière à ce que les déclarations et la communication sur les performances de durabilité de nos activités, produits et services soient fondés sur des faits.



Mesures anticorruption

Tolérance zéro - Ericsson a mis en place une politique Tolérance zéro pour toute forme de corruption et d'irrégularités financières, telles que pots-de-vin, rétro-commissions, paiements officiels, escroqueries, détournements et blanchiments. À cet égard, les dispositions suivantes s'appliquent :

Pots-de-vin et rétro-commissions - Aucune personne représentant Ericsson ne peut, directement ou indirectement, demander ou accepter, ou proposer ou remettre à des employés ou autres représentants de partenaires commerciaux, ou à tout autre tiers (par ex. des autorités administratives), toute forme de pot-de-vin ou rétro-commission, ou tout autre avantage illégal ou immoral.

Cadeaux et divertissements - Nous ne pouvons offrir ni accepter de la part de partenaires commerciaux ou autres tiers, de cadeaux, avantages, remboursements ou divertissements susceptibles de constituer une violation de la législation ou pouvant suggérer un conflit d'intérêt, un conflit de loyauté, ou être perçus comme une tentative déplacée d'influencer des décisions commerciales ou affecter de toute autre manière les obligations ou devoirs professionnels du destinataire.

Certains cadeaux ou avantages ne sont jamais autorisés à être

proposés ou acceptés : argent, prêts, bons cadeaux, rétro-commissions, travaux à titre privé, avantages immoraux, voyages ou avantages similaires destinés à des personnes physiques.

Agents publics - Des règles plus strictes s'appliquent lorsque nous interagissons avec des entités gouvernementales et avec leurs employés ou leurs représentants. Normalement, rien n'ayant de la valeur ne doit être promis, proposé ou fourni à un agent public, ni directement, ni indirectement.

Paiements officiels - Les versements non officiels demandés par des agents publics afin d'accélérer ou d'assurer l'exécution de procédures administratives (par ex. délivrance de visas, d'autorisations ou de licences) ne sont pas autorisés par Ericsson.

Escroqueries et détournements - Ericsson does not accept any type of fraudulent behavior or embezzlement.

Blanchiment d'argent - Ericsson soutient les efforts internationaux visant à combattre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme et des activités criminelles. Il est par conséquent essentiel que les employés connaissent la législation applicable à ces questions et qu'ils l'appliquent.



CODE DE CONDUITE ERICSSON – SUPPLÉMENT FOURNISSEUR

Le Code de conduite s'applique à toutes les opérations d'Ericsson et à toute partie qui contribue à des produits, des services et d'autres activités commerciales (« ci-après le Fournisseur ») de la société Ericsson.

Conformité

Ericsson exige que le Fournisseur et ses sous-traitants se conforment au Code de conduite ou à des normes équivalentes qui peuvent imposer des normes plus sévères que celles requises par la législation applicable.

En fournissant sur demande des informations et/ou en autorisant l'accès aux locaux à Ericsson ou à son représentant, le Fournisseur doit vérifier que lui-même et ses sous-traitants respectent le Code de conduite, à la satisfaction raisonnable d'Ericsson.

Le Programme d'approvisionnement responsable édicte des normes élevées dans la chaîne d'approvisionnement, pour ce qui concerne les exigences d'Ericsson dans les domaines du travail, de l'environnement, des droits humains et de la lutte contre la corruption, qui engagent tous les fournisseurs. Le programme utilise une approche basée sur les risques afin d'assurer une gestion efficace des impacts environnementaux et sociaux en mettant en œuvre l'analyse des risques des fournisseurs, des audits réguliers des fournisseurs, des évaluations, des tests de performances et d'autres activités visant à assurer la conformité au Code de conduite Ericsson et au Code d'éthique des affaires.

Obligation d'information

Il revient au Fournisseur de s'assurer que les employés et ses sous-traitants aient connaissance du Code de conduite et s'y conforment.

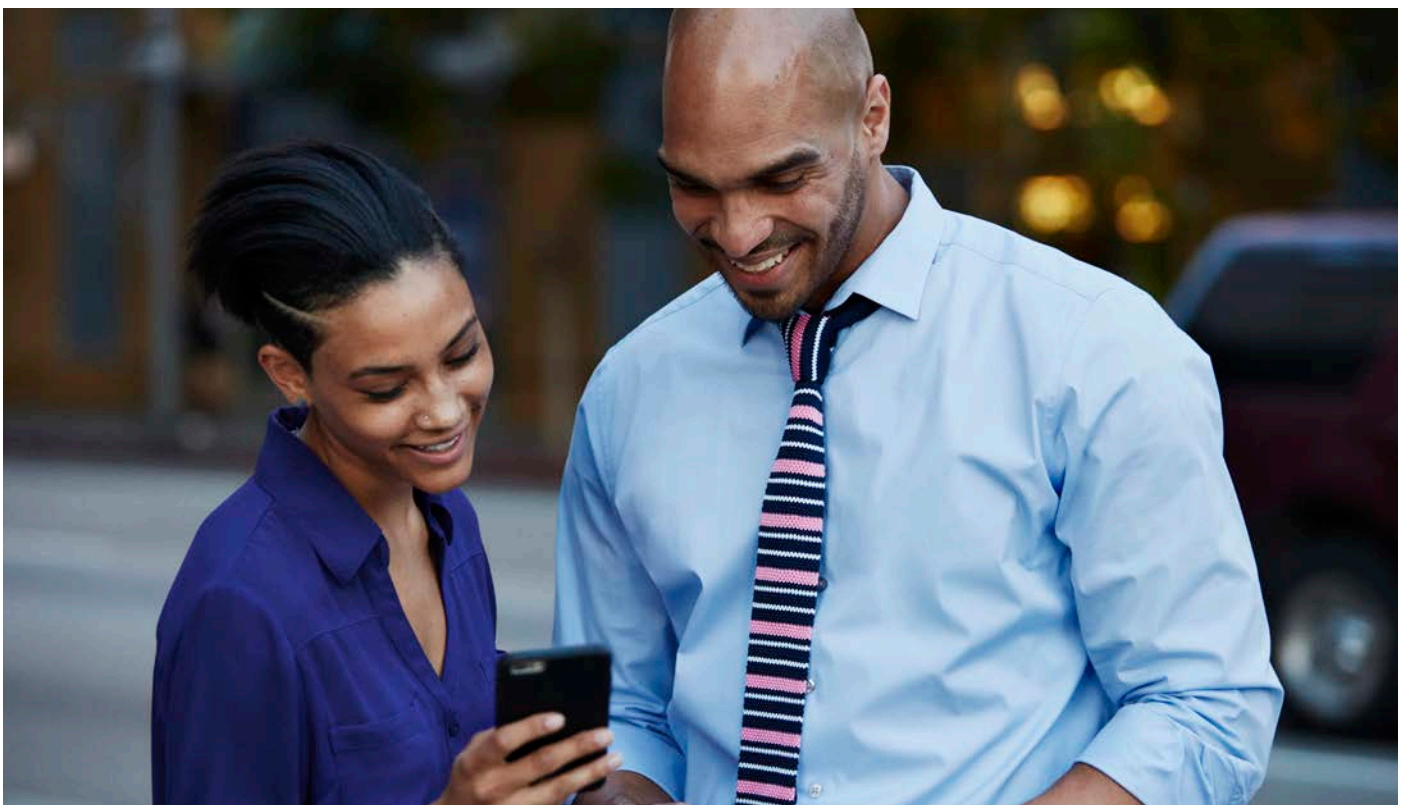
Le fournisseur est tenu d'informer Ericsson s'il découvre une violation du Code de conduite dans ses propres activités.

Le Code de conduite comprend, le cas échéant, des exigences particulières pour les Fournisseurs relatives à l'hygiène et sécurité au travail et à l'environnement.

Ces exigences sont détaillées dans les documents d'accompagnement « The Ericsson General Supplier

Occupational Health and Safety Requirements (Exigences générales d'Ericsson relatives à l'hygiène et sécurité au travail des fournisseurs) », « The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements (Exigences particulières d'Ericsson relatives à l'hygiène et sécurité au travail des fournisseurs) », « The Ericsson Supplier Environmental Requirements (Exigences environnementales des fournisseurs d'Ericsson) », et « The Ericsson Lists of Banned and Restricted Substances » (« Les listes Ericsson des substances interdites et réglementées »), ainsi que dans les notices d'utilisation mentionnées dans ces documents.

Tous les documents sont disponibles sur : www.ericsson.com/responsible-sourcing



SIGNALISATION DES PROBLÈMES DE CONFORMITÉ

Les employés, les fournisseurs, les clients et les autres partenaires en relation avec Ericsson, peuvent signaler les infractions à la législation ou au Code de bonne conduite qu'ils suspectent au directeur des opérations local ou conformément aux procédures prévues au niveau local.

Si ces procédures de signalisation ne sont pas disponibles ou sont inappropriées, et si l'infraction alléguée

- A. est le fait de la direction du groupe ou de la direction locale et
- B. concerne des faits de corruption, de comptabilité contestables ou de déficiences dans le système de

contrôle interne de la comptabilité ou autres questions concernant les audits, ou si elle affecte gravement les intérêts vitaux d'Ericsson ou la santé et la sécurité des personnes, l'infraction peut alors être signalée en utilisant la procédure de lancement d'alerte extérieure du Groupe : The Ericsson Compliance Line.

Les infractions signalées peuvent être traitées dans le cadre de cette procédure si celle-ci est conforme à la législation locale applicable aux personnes impliquées. Ericsson n'acceptera aucune discrimination ou sanction à l'encontre de toute personne ayant signalé une présomption d'infraction en toute bonne foi.

Les informations relatives à la Compliance Line sont disponibles sur le site web d'Ericsson:

<http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>



