

CODE DE BONNE CONDUITE ERICSSON



Les questions relatives à la chaîne logistique dans le cadre de la responsabilité sociale d'une entreprise revêtent une importance grandissante en plus de jouer un rôle de plus en plus important pour la compétitivité et la rentabilité d'une entreprise et, en définitive, la valeur pour l'actionnaire.

Afin d'assurer la saine gouvernance d'entreprise dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail, de la gestion environnementale, et de lutte contre la corruption au travail, le **CODE DE BONNE CONDUITE** d'Ericsson a été établi en mai 2002.

Ericsson a articulé son **CODE DE BONNE CONDUITE** autour de l'initiative internationale Global Compact (Pacte Mondial) des Nations Unies qui à laquelle adhère des entreprises du monde entier afin d'appliquer leur sphère d'influence dans les domaines susmentionnés..

POUR UN COMPLÉMENT D'INFORMATION : www.ericsson.com/sustainability

ERICSSON 
TAKING YOU FORWARD

Code de bonne conduite

– Objectif

Afin de protéger les droits humains, de promouvoir des conditions d'emploi équitables, des conditions de sécurité au travail, une gestion responsable de l'environnement et des normes éthiques élevées, le **CODE DE BONNE CONDUITE** doit être appliqué dans la production, la fourniture et le support technique des produits et services Ericsson partout dans le monde.

En plus de se conformer à toutes les lois, règlements et normes applicables dans tous les pays où la société est présente, l'ensemble des unités, sociétés et employés d'Ericsson doit adhérer au **CODE DE BONNE CONDUITE**, même s'il stipule une norme plus élevée que celle requise par la réglementation nationale.

Ericsson exige de ses fournisseurs et de leurs sous-traitants de se conformer au **CODE DE BONNE CONDUITE** ou à des normes similaires, et de vérifier la conformité en fournissant de l'information et en permettant l'accès à leur lieux de travail.

Ericsson appuie l'initiative **Pacte Mondial des Nations Unies**. Afin de bien faire comprendre cet engagement aux employés, fournisseurs, clients et autres partenaires, le **CODE DE BONNE CONDUITE** est basé sur les dix principes du **Pacte Mondial** et est accessible au public.

Code de bonne conduite *

Droits de l'homme

Nous appuyons et respectons la protection du droit international des droits de l'homme. Nous nous assurons de ne pas nous rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes du travail

LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Dans la mesure des lois applicables permises, tous les employés sont libres de former et d'adhérer ou non à des syndicats ou autres organisations représentatives externes et ont un droit de négociation collective.

TRAVAIL FORCÉ

Le travail forcé ou obligatoire n'est pas utilisé et les employés sont libres de quitter leur emploi après avoir remis un avis raisonnable, conformément à la loi nationale ou à un contrat. Les employés ne sont pas requis de remettre de l'argent en dépôt ou des pièces d'identité à leur employeur.

CONDITIONS D'EMPLOI

Les employés comprennent leurs conditions d'emploi. La rémunération et les conditions sont justes et raisonnables, elles se conforment au minimum aux lois nationales ou de l'industrie, selon les plus élevées. Les heures de travail doivent respecter les lois nationales et ne sont pas excessives.

TRAVAIL DES ENFANTS

Aucune personne qui n'a pas atteint l'âge minimum légal d'admission à l'emploi ne peut être employée. L'âge minimum est celui auquel cesse la scolarité obligatoire, ou un minimum de 15 ans (14 ans dans les pays en développement) tel que défini à l'Article 2.4 de la Convention no 138 de l'Organisation internationale du travail sur l'âge minimum.

Les enfants ne sont pas employés à des tâches dangereuses ou qui vont à l'encontre du développement personnel de l'enfant. Un enfant est une personne de moins de 18 ans, tel que défini à l'Article 1 de la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'enfant. Le développement personnel inclut la santé ou le développement physique, mental, spirituel, moral ou social de l'enfant selon la définition de l'Article 32 de la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'enfant.

Lorsqu'un enfant est embauché, l'intérêt supérieur de l'enfant doit prévaloir. Les politiques et programmes qui soutiennent tout enfant au travail sont enrichies, soutenues ou développées.

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

Les employés sont traités avec respect et dignité. Les punitions corporelles, les abus physiques ou verbaux ou d'autre

forme de harcèlement illégal et toutes les menaces ou autres formes d'intimidation sont défendus.

La discrimination basées sur la partialité ou les préjudices sous quelque forme que ce soit est prohibée, par exemple : la discrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut marital, la grossesse, le statut parental, la religion, l'opinion politique, la nationalité, l'origine ethnique, l'origine sociale, le statut social, le statut autochtone, l'incapacité, l'âge, l'appartenance à un syndicat et toute autre caractéristique protégée par la loi locale, selon le cas.

Les employés possédant les mêmes qualifications, expérience et rendement reçoivent un salaire égal pour un travail égal conformément à leurs comparables.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Un milieu de travail dans des conditions d'hygiène et de sécurité et, le cas échéant, un hébergement sont fournis aux employés, conformément aux normes internationales et aux lois nationales.

Les employés reçoivent de l'information et une formation sur l'hygiène et la sécurité au travail. La sécurité inclut par exemple, des sorties clairement indiquées et libres d'accès, des sorties d'urgence et des plans d'évacuation à chaque étage, des alarmes incendie vérifiées périodiquement et des exercices d'évacuation, la manipulation, le marquage et l'étiquetage sécuritaires et corrects des produits chimiques, de la machinerie et des procédures de travail.

Le lieu de travail et, le cas échéant, l'hébergement, est maintenu à une température ambiante et un niveau de bruit raisonnable, est correctement ventilé et éclairé, dispose de toilettes, d'eau potable et, au besoin, d'installations sanitaires pour l'entreposage de nourriture.

Environnement

Les ressources finies sont utilisées de manière responsable et avec soins. Les pratiques opérationnelles qui réduisent tout fardeau sur l'environnement qui pourrait être associé à nos activités sont encouragées. Les développements novateurs de produits et services qui procurent des avantages environnementaux et sociaux sont soutenus.

Lutte contre la corruption

Aucune forme d'extorsion et de trafic d'influence (pots-de-vin), notamment les offres malhonnêtes de paiement faites à des employés ou organisations ou faites par des employés ou organisations, n'est tolérée.

* Le **CODE DE BONNE CONDUITE** Ericsson est basé sur les dix principes du **Pacte Mondial des Nations Unies** issus de : La Déclaration universelle des droits de la personne, la Déclaration des principes et droits fondamentaux du 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.

<http://www.unglobalcompact.org/>

Code de bonne conduite – Supplément pour les fournisseurs

Le **CODE DE BONNE CONDUITE** s'applique à toutes les activités d'Ericsson et à toutes les personnes qui collaborent aux produits, services et autres activités professionnelles d'Ericsson (« fournisseur »).

Conformité

Ericsson exige que le Fournisseur et ses sous-traitants adhèrent au **CODE DE BONNE CONDUITE** même s'il stipule une norme plus élevée que celle requise par la réglementation nationale.

Sur demande, un Fournisseur doit, soit en fournissant des informations, soit en donnant accès à son lieu de travail à Ericsson ou à son représentant, confirmer à la satisfaction d'Ericsson que le Fournisseur et ses sous-traitants se conforment au **CODE DE BONNE CONDUITE**.

Obligation d'information

Le Fournisseur doit assurer que ses employés et sous-traitants sont informés de l'existence du **CODE DE BONNE CONDUITE** et s'y conforment.

