

CODE DE BONNE CONDUITE



INTRODUCTION

Les questions relatives à la chaîne logistique dans le cadre de la responsabilité sociale d'une entreprise revêtent une importance grandissante tout en jouant également 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 du Pacte Mondial des Nations Unies (United Nations Global Compact) auquel adhèrent des entreprises du monde entier afin de promouvoir et de faire respecter les Dix Principes du Pacte Mondial dans leur sphère d'influence.

POUR UN COMPLÉMENT D'INFORMATION :

www.ericsson.com/sustainability_corporateresponsibility



CODE DE BONNE CONDUITE – OBJECTIF

Afin de protéger les droits humains, de promouvoir des conditions d'emploi équitables, des conditions de sécurité au travail, la 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.

Outre sa conformité à toutes les lois, tous les règlements et toutes les 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 les lois et les réglementations nationales.

Ericsson exige de ses fournisseurs et de leurs sous-traitants de se conformer au CODE DE BONNE CONDUITE ou aux normes identiques, et de vérifier la conformité en fournissant de l'information et en permettant l'accès à leurs lieux de travail. Ericsson est déterminé à engager ses fournisseurs à assurer des améliorations continues et mesurables au fil du temps.

Ericsson supporte 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 supportons et respectons la déclaration internationale de la protection des droits de l'homme. Nous nous assurons de ne pas être 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, obligatoire ou de servitude n'est pas utilisé et les employés sont libres de quitter leur emploi après un préavis raisonnable, conformément à la loi nationale ou à un contrat. Il n'est pas exigé des employés de remettre de l'argent ou des pièces d'identité en dépôt 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 celles 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 n'ayant pas atteint l'âge minimum légal pour l'emploi ne peut être employée. L'âge minimum est l'âge de fin de scolarité obligatoire, ou un minimum de 15 ans (14 ans dans les pays où les établissements d'éducation sont en voie de développement) tel que défini à l'Article 2.4 de la Convention n° 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, les meilleurs intérêts de l'enfant doivent prévaloir. Les politiques et programmes qui soutiennent tout enfant au travail sont enrichis, supportés ou développés.

Élimination de la discrimination

Les employés sont traités avec respect et dignité. Les punitions corporelles, les abus physiques ou verbaux ou toute autre forme de harcèlement illégal et toutes les menaces ou autres formes d'intimidation sont interdits.

La discrimination fondée sur la partialité ou les préjugés sous quelque forme que ce soit est interdite, par exemple: la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la grossesse, la situation parentale, 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, le cas échéant.

Les employés possédant les mêmes qualifications, la même expérience et la même performance reçoivent un salaire égal pour un travail égal conformément à leurs éléments de comparaison applicables.

Conditions de travail

Un environnement de travail sain et sécuritaire et, le cas échéant, un hébergement sont fournis aux employés, conformément aux normes internationales et aux lois nationales.

Des informations et une formation appropriées sur l'hygiène et la sécurité au travail sont offertes aux employés. 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 et des exercices d'évacuation vérifiés périodiquement, des équipements de premiers soins, 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, sont maintenus à une température ambiante et un niveau de bruit raisonnable, sont correctement ventilés et éclairés, disposent de toilettes propres, d'eau potable et, au besoin, d'installations sanitaires pour l'entreposage de nourriture.

ENVIRONNEMENT

Les ressources limitées sont utilisées de manière responsable et avec soins. Les pratiques opérationnelles qui réduisent tout fardeau environnemental pouvant être associé à nos activités sont encouragées. Les développements novateurs de produits et services offrant des avantages environnementaux et sociaux sont supportés.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Aucune forme d'extorsion et de corruption, 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 fondé sur les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies issus de : la Déclaration universelle des droits de l'homme, 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. 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 (« fournisseurs »).

CONFORMITÉ

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

Sur demande, un Fournisseur doit, en fournissant des informations et/ou 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.