



Notre Boussole

Code d'Ethique des Affaires
d'Ericsson

Un message de notre Président Directeur Général

Depuis 150 ans, nos principes directeurs sont restés les mêmes : construire et maintenir des réseaux de communication à l'échelle mondiale et connecter les personnes et les communautés de manière sûre afin de contribuer à un monde meilleur. Afin de continuer à être un véritable leader du secteur, nous devons être un leader en matière de technologie ainsi qu'un leader dans notre mode de fonctionnement. Nous rivalisons pour gagner, en respectant les règles et en agissant dans le meilleur intérêt d'Ericsson.

Nous faisons face à une très forte concurrence partout dans le monde. Grâce à notre travail acharné et notre innovation, nous avons gagné notre position de leader du secteur. Les télécommunications sont aujourd'hui essentielles dans notre société, par conséquent notre travail s'accompagne d'une responsabilité importante envers toutes nos parties prenantes et envers nous-mêmes. Comme je l'ai déjà dit, être un leader du secteur nécessite plus que d'excellentes solutions, cela exige également une excellence opérationnelle, la prise en compte de perspectives diverses et un engagement fort en faveur de l'éthique et de l'intégrité. Nos solutions et notre manière d'opérer sont des forces positives.

Notre Code d'éthique des affaires (CoBE) est un pilier fondamental qui nous guide et établit des attentes claires définissant notre culture et les exigences quant à la façon dont nous menons nos activités commerciales et nos affaires. Soyons clair : j'attends de chacun de vous qu'il lise et comprenne notre CoBE. Si vous trouvez certains passages difficiles à comprendre ou peu clairs, merci de contacter votre manager ou votre responsable conformité. Il est important de noter qu'il n'y a pas de place dans notre entreprise pour quiconque trouverait le CoBE trop contraignant.

Excellence Opérationnelle et Prise de Décision Ethique

Le CoBE sert de boussole pour notre prise de décision, la gestion des risques et dans nos interactions avec toutes les parties prenantes. Notre réussite à long terme dépend du bon jugement de chacun d'entre nous, ainsi que de notre capacité à toujours réfléchir à ce que nous faisons, et pourquoi et comment nous le faisons. Lors de nos prises de décisions et dans nos opérations, nous devons toujours être transparents, recueillir les informations pertinentes, et remettre en question nos hypothèses afin de parvenir à des décisions réfléchies et éthiques après avoir pris en considération les faits et les risques qui y sont associés.

Nombre des décisions auxquelles nous sommes confrontées ne sont pas évidentes. Nous pouvons être confrontés à des dilemmes où des objectifs stratégiques concurrents sont en jeu et où les décisions nécessiteront une réflexion approfondie. Certaines décisions peuvent même être polarisantes et source de divisions. Notre CoBE, ainsi que nos autres piliers

de gouvernance, servent à nous guider et nous soutenir dans l'atteinte de résultats. Je vous encourage donc à parler ouvertement avec vos dirigeants du CoBE et de la manière dont ses principes doivent être appliqués. Il peut être inconfortable d'avoir des conversations directes sur des sujets difficiles mais cela est essentiel pour faire des choix judicieux et éclairés que nous pouvons tous comprendre et respecter.

Parfois, la décision que nous prenons peut ne pas produire les résultats positifs que nous souhaitons, mais cela fait partie du fait de faire des affaires. Si la décision est mûrement réfléchie et examinée, nous pouvons l'assumer. Nous ne pouvons pas éviter de prendre des décisions, mais nous pouvons nous assurer qu'elles sont prises de manière rigoureuse et ouverte, de sorte qu'elles soient défendables si les choses tournent mal plus tard.

Leadership et Responsabilité

Les dirigeants jouent un rôle essentiel dans le façonnement d'une culture où l'intégrité guide toutes nos décisions et nos actions. Il est de la responsabilité de nos dirigeants de comprendre comment notre stratégie est mise en œuvre et de veiller à ce que tous les employés agissent de manière éthique et responsable pour atteindre les objectifs d'Ericsson.

Les dirigeants doivent dialoguer avec les employés, être ouverts à des perspectives diverses, faire preuve de curiosité et de responsabilité pour comprendre comment les buts et objectifs de l'entreprise sont mis en œuvre et favoriser une manière de travailler où l'intégrité guide chaque décision. Nous ne voulons pas gagner à tout prix ; nous gagnons de la bonne manière et sans faire de concessions !

Agir avec Intégrité ; Signaler et Résoudre des Préoccupations

Notre engagement en matière d'éthique et d'intégrité est le fondement de notre activité et il est fondamental pour mener nos activités avec succès et maintenir la confiance des parties prenantes internes et externes. Chacun d'entre nous a la responsabilité de signaler, de bonne foi, les violations potentielles de notre CoBE. Ce signalement peut être fait via notre Compliance Line. Il est totalement inacceptable de « fermer les yeux », d'ignorer un problème ou de penser que c'est « l'affaire de quelqu'un d'autre » si vous pensez qu'une mauvaise conduite pourrait avoir lieu. Une seule « mauvaise graine » peut générer d'énormes problèmes nous affectant tous.

Lorsque ces signalements sont faits, une équipe expérimentée les évalue et enquête le cas échéant. Nous ne tolérerons jamais, et ne pouvons pas nous permettre, une mauvaise conduite. Nous engagerons la responsabilité des contrevenants par le biais de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement. Notre engagement est fort : en 2024, nous avons licencié 82 personnes à la suite d'enquêtes sur leur mauvaise

conduite. Nous avons des attentes élevées envers chacun d'entre nous chez Ericsson et nous prenons des mesures fortes en cas d'inconduite, l'intégrité et le professionnalisme étant des valeurs fondamentales qui sous-tendent notre façon de travailler et d'opérer.

Cependant, s'exprimer ne consiste pas seulement à signaler des préoccupations via la Compliance Line. Lorsque nous identifions des risques ou disposons d'informations pouvant aider à la prise de décision ou permettant d'anticiper une éventuelle inconduite, nous devons tous en parler directement et les résoudre ensemble de manière constructive. Se parler, aborder les problèmes et les résoudre ensemble est crucial pour une organisation saine. Merci à tous d'avoir pris cette responsabilité au sérieux.

Notre Avenir

Être un vrai leader du secteur dépend de ce que nous faisons et de la manière dont nous le faisons. Afin de nous positionner sur le long terme, nous devons continuer à faire preuve d'intégrité tout en façonnant un avenir excitant et positif. Comme je l'ai dit, le changement est la seule constante. Notre fondation éthique nous permet d'être un leader dans des domaines tels que l'IA, le cloud et les réseaux de prochaine génération en innovant de manière responsable, en suscitant la confiance et en créant de la valeur à long terme. En embrassant ce changement et en changeant la donne, nous resterons toujours fidèles à nos valeurs et responsabilités, et à nos principes de leadership ; notre CoBE continue de nous guider dans tout ce que nous faisons. Travaillons ensemble, communiquons directement, faisons preuve d'esprit critique et agissons avec détermination pour nous assurer que nos actions soient alignées avec nos valeurs et qu'elles servent au mieux les intérêts d'Ericsson.

Chacun d'entre nous doit s'engager à faire respecter notre valeur d'intégrité, à adhérer au CoBE et à prendre des décisions éthiques. En signe de notre engagement, moi-même, chaque membre de l'équipe de direction et de notre conseil d'administration signons annuellement le CoBE, comme nous demandons à chacun d'entre vous de le faire. Chaque action, petite ou grande, que nous entreprenons chaque jour constituera la base de notre culture et contribuera à une organisation résiliente, tournée vers l'avenir et de premier plan. Merci pour votre dévouement et votre soutien dans la réalisation des objectifs d'Ericsson.

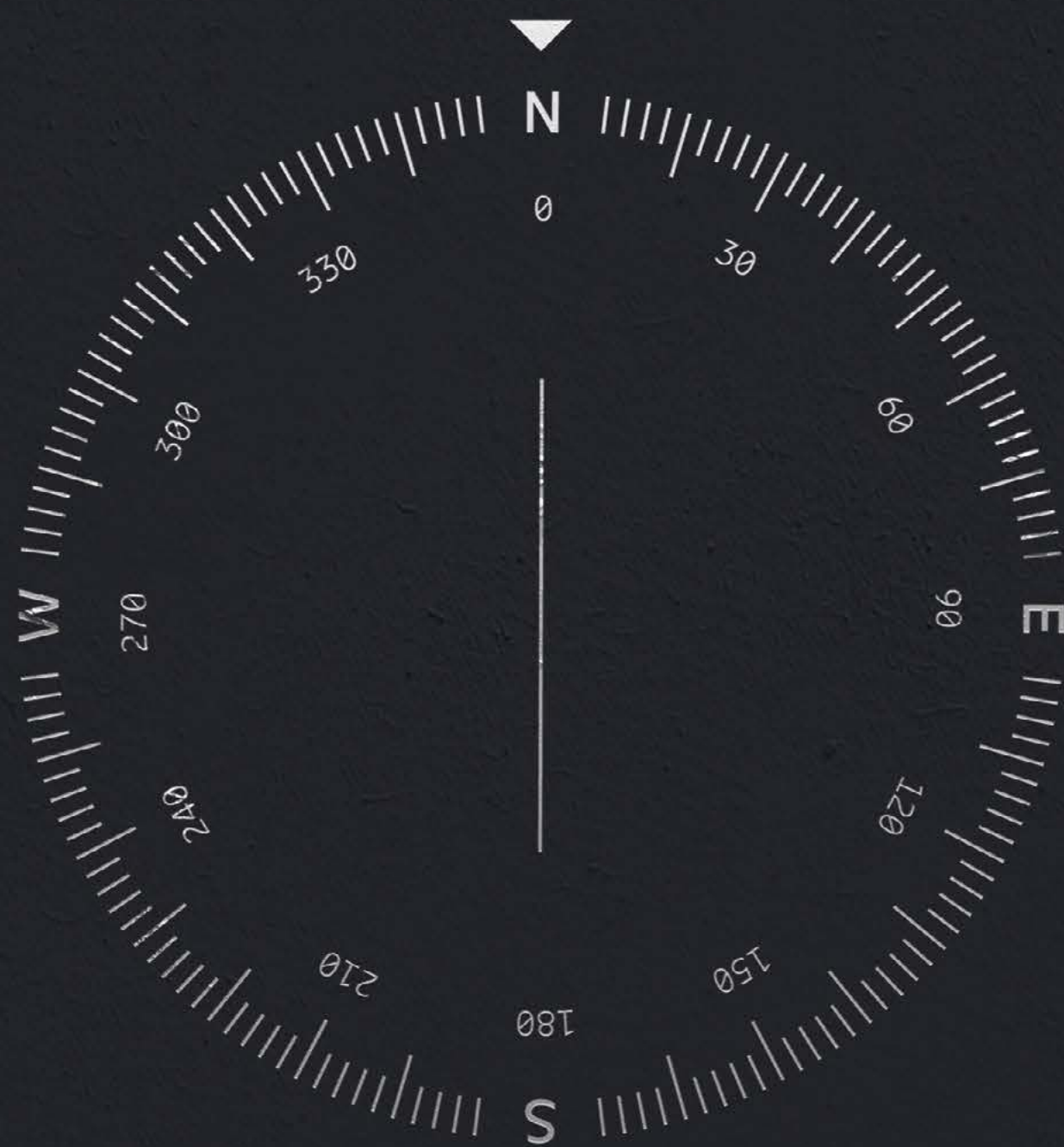
Continuons d'avancer ensemble !

Börje
Président Directeur Général
12 novembre 2025





Utilisez notre Boussole



Notre Boussole est votre guide pour appréhender les attentes et les principes éthiques d'Ericsson. Elle reflète nos valeurs de professionnalisme, de respect et de persévérance, qui nous permettent de donner l'exemple et d'être leader avec intégrité. En la consultant fréquemment, vous pouvez être certain que vos actions et décisions sont conformes aux exigences d'Ericsson en termes de conduite éthique des affaires.



Rappelez-vous toujours les 3 P
lorsque vous agissez pour Ericsson

P¹

Quel est l'**objectif**
(Purpose) de mon
action?

- Y a-t-il une raison commerciale légitime qui justifie cette action?
- Cette action est-elle dans le meilleur intérêt d'Ericsson?
- Quels risques cette action pourrait-elle comporter? Comment puis-je les atténuer?

P²

Quels **principes**
(Principles)
devraient guider
mon action?

- L'action est-elle légale et conforme à notre Compass et à nos steering documents?
- Cette action est-elle éthique et conforme à nos valeurs?

P³

Comment mon
action sera-
t-elle **perçue**
(Perception)?

- Comment mon action serait-elle perçue si elle apparaissait aux informations?
- Mon action aura-t-elle un impact négatif sur la réputation d'Ericsson?

Tableau des matières

● Notre Code, Notre Boussole

1.1	Être conscient des attentes d'Ericsson en matière d'éthique	07
1.2	Avoir conscience de vos responsabilités lorsque vous travaillez pour Ericsson	08
1.3	Signaler des problèmes d'éthique et de conformité	09

● Nos collaborateurs et notre lieu de travail

2.1	Traiter chaque personne avec respect, dignité et de façon inclusive	11
2.2	Fournir des conditions de travail justes et favorables et respecter les droits syndicaux	12
2.3	Garantir la santé, la sécurité et le bien-être	13
2.4	Interdire et prévenir le travail forcé, la traite des êtres humains et le travail des enfants	14

● Notre entreprise, nos clients et nos fournisseurs

3.1	Exercer notre activité avec intégrité – et tolérance zéro à l'égard de la corruption	16
3.2	Agir au mieux des intérêts d'Ericsson	17
3.3	Concurrer sur la base du mérite de nos offres et technologies	18
3.4	Collaborer uniquement avec des tiers qui partagent notre engagement envers l'intégrité	19
3.5	Respecter les lois du commerce international et celles relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent	20

● Nos actifs physiques et notre propriété intellectuelle

4.1.	Protéger les informations confidentielles et la propriété intellectuelle	22
4.2.	Utiliser les informations et les actifs de l'entreprise de manière responsable	23
4.3.	Protection des données personnelles	24
4.4.	Maintenir des contrôles financiers appropriés et prévenir la fraude	25
4.5.	Communiquer de façon responsable	26

● Notre engagement social et environnemental

5.1.	Promouvoir le droit à la vie privée et la liberté d'expression	28
5.2.	Tenir notre engagement en faveur de la durabilité environnementale	29
5.3.	Soutenir les communautés locales et favoriser leur autonomie	30



Notre code
Nos collaborateurs
Notre entreprise
Nos actifs
Notre engagement

Notre Code, Notre Boussole

Nous nous engageons à exercer nos activités de façon éthique et responsable – toujours

01

1.1	Être conscient des attentes d'Ericsson en matière d'éthique	7
1.2	Avoir conscience de vos responsabilités lorsque vous travaillez pour Ericsson	8
1.3	Signaler des problèmes d'éthique et de conformité	9

Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Our company story](#)
- [Ericsson on the Move](#)
- [Atlas - Assistant to support questions on EGMS](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 1.1. of CoBE Relevant Documents](#)

Être conscient des attentes d'Ericsson en matière d'éthique

Notre Compass définit les attentes de notre entreprise dans le cadre de l'exercice de nos activités.

Le Code of Business Ethics est notre Compass et l'un des principaux piliers de la gouvernance d'entreprise d'Ericsson. Le Compass nous guide pour mener nos activités de manière professionnelle, respectueuse et intègre.

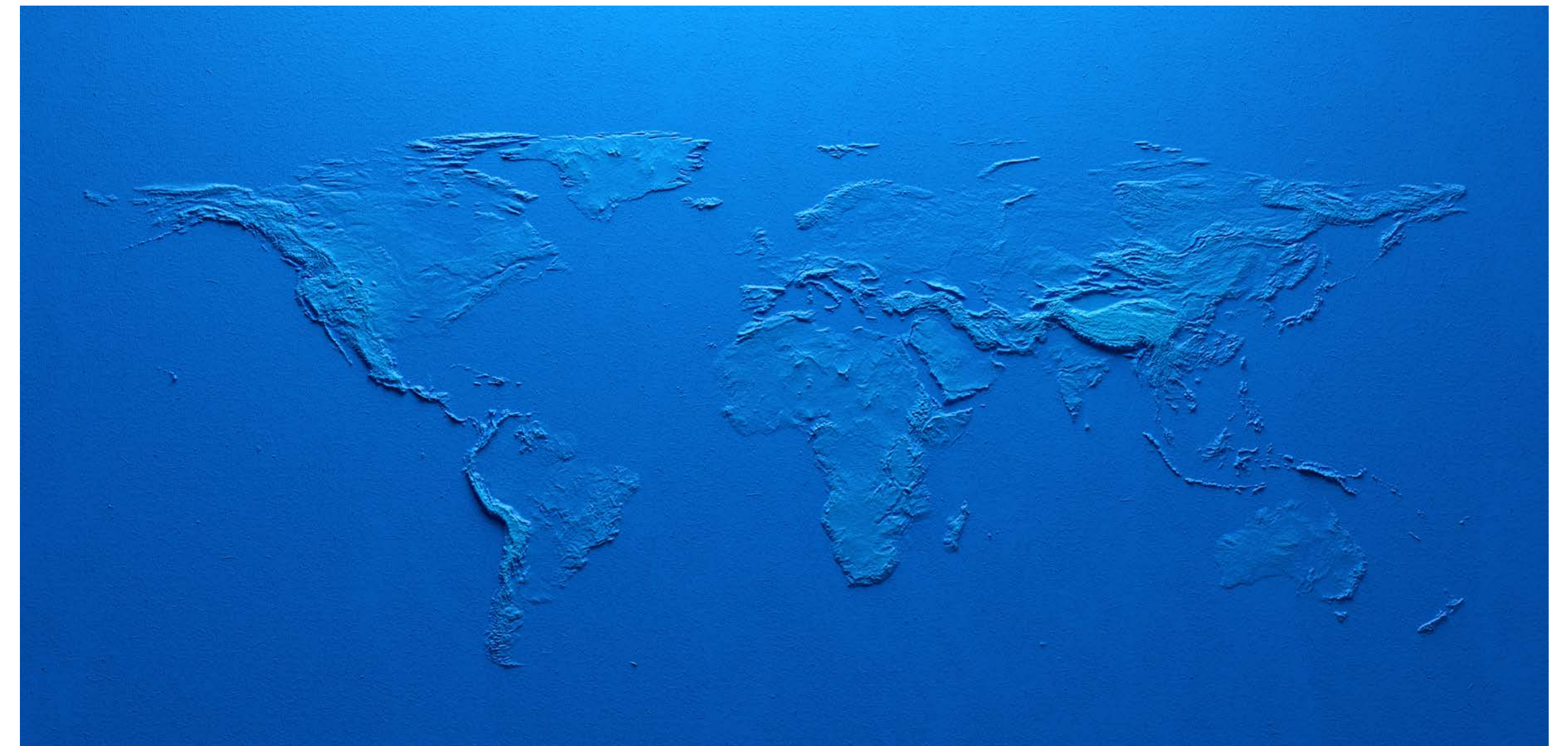
Le Compass s'applique non seulement aux employés réguliers d'Ericsson, mais également à toute personne dont Ericsson contrôle le travail quotidien et aux membres du conseil d'administration de toutes les entités contrôlées directement ou indirectement par Ericsson. Nous exigeons que les tiers qui travaillent avec Ericsson adhèrent aux valeurs stipulées dans notre Compass en s'engageant à respecter notre Code de conduite dédié aux partenaires commerciaux (Code of Conduct for Business Partners).

Nous sommes responsables du respect de toutes les lois et réglementations applicables. En outre, nous sommes tenus de respecter notre Compass et tous les steering documents d'Ericsson qui nous sont applicables en fonction de notre situation géographique, de notre rôle ou de l'activité que nous entreprenons. Toute exigence stipulée dans ce document visant à se conformer à notre Compass inclut toujours l'exigence de se conformer aux steering documents applicables. Enfin, si l'une des exigences de notre Compass diffère des exigences légales, vous devez toujours appliquer la norme la plus exigeante.

Nous utilisons la technologie, y compris l'intelligence artificielle, de manière responsable, équitable et éthique. Cela implique de se concentrer sur la surveillance humaine pour garantir la sécurité, l'inclusion, la transparence, la confidentialité des données, la responsabilité et le bien-être sociétal et environnemental global.

Toute violation de notre Compass pourra entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, quel que soit le poste que vous occupez dans l'entreprise. Nous comprenons toutefois que les personnes puissent faire des erreurs en toute bonne foi et en dépit de bonnes intentions. Si cela se produit, ou si vous avez une question ou une préoccupation, soyez responsable, transparent et exprimez-vous.

Si vous ne savez pas comment nos steering documents vous sont applicables, demandez conseil à votre supérieur hiérarchique. Vous pouvez également vous tourner vers d'autres fonctions au sein de l'organisation telles que les ressources humaines (People Function) ou le service juridique et conformité du groupe (Group Function Legal Affairs & Compliance). Par exemple, le service Compliance, le [Compliance Consultation Desk](#) et le [Ethics & Compliance Portal](#) offrent des conseils et fournissent des approbations adéquates en matière d'éthique et de conformité.



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Avoir conscience de vos responsabilités lorsque vous travaillez pour Ericsson

Nous agissons à tout instant avec intégrité.

Conformément à notre objectif et à nos valeurs, nous devons agir de manière responsable, avec honnêteté et intégrité lorsque nous exerçons nos activités en tant que représentants d'Ericsson, quel que soit le rôle que nous occupons. Cela signifie que nous devons toujours agir avec intégrité, même si cela signifie perdre une opportunité commerciale. En outre, l'obligation d'agir avec intégrité exige que chacun d'entre nous signale un problème de conformité si l'un d'entre nous soupçonne ou est au courant d'une violation de la loi, de notre Compass ou de nos steering documents, ou dispose de toute autre information susceptible de mettre Ericsson ou sa réputation en danger.

Sur demande, vous devez coopérer pleinement à toute enquête, audit ou évaluation menés par Ericsson ou un tiers légitime, y compris en donnant accès et en ne détruisant ni ne modifiant les données, dossiers ou communications professionnels, où qu'ils se trouvent.

Et si vous êtes un manager, un membre de l'équipe de direction ou un membre du conseil d'administration, vous avez un rôle particulièrement important: vous avez la responsabilité de promouvoir une culture d'intégrité et de conformité !

Les dirigeants et les supérieurs hiérarchiques doivent:

- Soutenir et encourager les membres de l'équipe à poser des questions et discuter avec eux des situations éthiques les plus délicates
- S'assurer que les membres de l'équipe soient dûment formés et sachent comment se conformer à notre Compass et à nos steering documents
- Éviter de faire pression sur les équipes au risque d'encourager implicitement des comportements contraires à l'éthique ou une violation de nos steering documents
- Signaler tout comportement potentiellement répréhensible et soutenir les membres de l'équipe lorsqu'ils font part de leurs préoccupations

Learn more

Useful links

- [Compliance @ Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 1.2. of CoBE Relevant Documents](#)



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Reporting Compliance Concerns](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 1.3. of CoBE Relevant Documents](#)

Signaler des problèmes d'éthique et de conformité

Nous devons tous nous exprimer si quelque chose ne semble pas correct.

Si quelque chose ne semble pas correct:

- Discutez-en avec votre manager ou avec le supérieur de votre manager
- Discutez-en avec les ressources humaines (People Function) ou le service juridique et conformité du groupe (Group Function Legal Affairs & Compliance), ou
- Contactez la [Ericsson Compliance Line](#). (Lorsque vous utilisez la Ericsson Compliance Line, vous pouvez choisir de rester anonyme lorsque la loi locale le permet.)

La [Ericsson Compliance Line](#) est hébergée par un tiers indépendant qui traite tous les signalements en toute sécurité et en toute confidentialité. Elle est disponible 24h/24 et 7j/7 pour toutes les parties prenantes internes et externes dans plus de 60 langues.

Nous devons nous exprimer lorsque nous constatons ou soupçonnons des violations de notre Compass. Ne pas s'exprimer peut entraîner des mesures disciplinaires. Vos préoccupations seront évaluées par le Bureau de gestion des allégations (Allegation Management Office) qui pourra poser d'autres questions. Elles peuvent faire l'objet d'une enquête par le département Corporate & Government Investigations ou être traitées par toutes autres fonctions concernées.

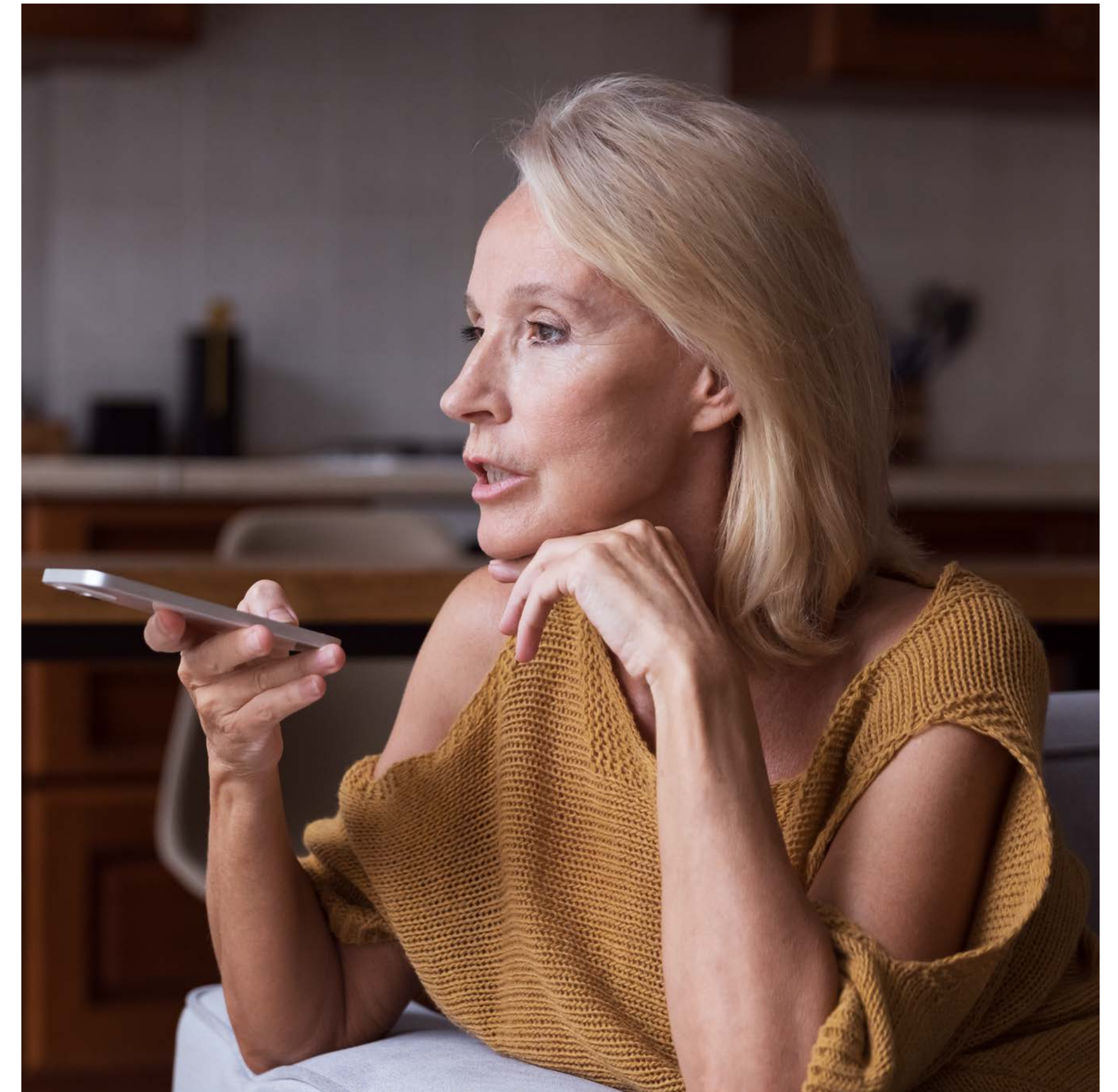
Vous serez protégé contre les représailles si vous soulevez un véritable problème de conformité de bonne foi – nous ne tolérons aucune forme de représailles quelle qu'elle soit.

Si vous êtes un manager ou autre personne de confiance et que quelqu'un vous signale une préoccupation relative à la conformité, vous devez le signaler sans tarder au service juridique et conformité du groupe (Group Function Legal Affairs & Compliance) ou via la [Ericsson Compliance Line](#). Même s'il peut être nécessaire de parler avec la personne qui a effectué le signalement pour mieux comprendre la nature de ses préoccupations avant de les signaler, il est important que vous n'essayiez pas de mener votre propre enquête, car des questions juridiques complexes pourraient être impliquées.

Les managers doivent se sentir habilités à résoudre certains problèmes, tels que les problèmes de performance et le non-respect des processus, mais doivent soulever les préoccupations en matière de conformité concernant l'éthique des affaires et les fautes professionnelles.

Vous avez toujours le droit de signaler une préoccupation auprès de votre syndicat ou des représentants de votre comité d'entreprise, mais vous devez également signaler toute violation potentielle de notre Compass via les canaux appropriés d'Ericsson.

Vous n'êtes pas tenu de renoncer à vos droits à participer à une procédure judiciaire une fois que vous avez effectué un signalement. Si vous signalez un problème de conformité via les canaux Ericsson, vous ne serez pas tenu de signer un accord de non-divulgaration.



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos actifs
 Notre engagement

Nos collaborateurs et notre lieu de travail

Vous pouvez atteindre votre plein potentiel et vous épanouir dans un environnement de travail inclusif et solidaire. Nous respectons la dignité de chaque être humain et travaillons conformément à tous les droits de l'homme et droits du travail internationalement reconnus, y compris les droits décrits dans la déclaration internationale des droits de l'homme et la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

2.1	Traiter chaque personne avec respect, dignité et de façon inclusive	11
2.2	Fournir des conditions de travail justes et favorables et respecter les droits syndicaux	12
2.3	Garantir la santé, la sécurité et le bien-être	13
2.4	Interdire et prévenir le travail forcé, la traite des êtres humains et le travail des enfants	14

02

Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Traiter chaque personne avec respect, dignité et de façon inclusive

Nous favorisons un environnement de travail positif fondé sur le respect.

Traiter nos collègues avec respect, dignité et de façon inclusive fait ressortir ce qu'il y a de mieux en chacun, et c'est ainsi qu'il faut agir. Chez Ericsson, assurer la sécurité psychologique de nos collaborateurs est primordial et il n'y a pas de place pour le harcèlement, les menaces, l'intimidation ou la violence contre qui que ce soit.

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, de discrimination, de représailles, de menaces ou d'actes de violence, notamment:

- tout harcèlement physique, oral ou écrit à l'encontre des collaborateurs ou de tout tiers dans l'exercice de ses fonctions (que ce soit au bureau, à l'extérieur du bureau ou en ligne)
- toute brimade, intimidation, hostilité, humiliation, discrimination ou tout mauvais traitement psychologique
- toute remarque, blague, image ou injure blessante ou désobligeante
- toute attention ou tout contact physique non désirés ou toute autre atteinte à la vie privée ou à l'espace personnel

- tout comportement destiné à perturber ou à empêcher l'exercice normal des activités professionnelles

Nous savons que la diversité nous rend plus forts en tant qu'entreprise. Avoir un environnement de travail diversifié et inclusif nous permet d'attirer les meilleurs talents mondiaux, de favoriser l'innovation et d'apporter toujours plus de valeur à nos clients. Nous voulons que chacun se sente valorisé et inclus.

Nous devons tous contribuer à faire d'Ericsson un endroit où chacun peut se développer et se sentir valorisé, indépendamment de facteurs tels que ses antécédents personnels, ses perspectives cognitives ou son handicap.

Vous devez:

- Recruter, récompenser et promouvoir les personnes en fonction du mérite
- Prévenir le favoritisme ou les pratiques discriminatoires
- Éviter toute conduite par laquelle un collaborateur pourrait se sentir exclu ou mal accueilli. Cela s'applique pendant ou en dehors des heures de travail, au sein ou en dehors des locaux d'Ericsson et lors d'événements externes ou de déplacements professionnels.

Learn more

CoBE Relevant Documents:

- [See section 2.1. of CoBE Relevant Documents](#)
- Check with local People function for local steering documents



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)
- [Respect for human rights](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 2.2. of CoBE Relevant Documents](#)
- Check with local People function for local steering documents

Fournir des conditions de travail justes et favorables et respecter les droits syndicaux

Nous défendons le droit de toute personne à bénéficier de conditions de travail justes, sûres et favorables, et à constituer des syndicats, à y adhérer librement et à négocier collectivement.

Cela inclut:

- La réception d'un document écrit, dans une langue que vous comprenez, décrivant les conditions de base de votre emploi
- Un salaire juste et raisonnable, ainsi que des conditions générales qui comprennent au minimum un salaire décent
- Du repos et des loisirs adéquats pour favoriser un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, y compris des horaires de travail conformes aux normes internationales
- La possibilité de créer des syndicats indépendants ou d'y adhérer, ainsi que la possibilité de mener des négociations collectives.

Vous devez respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective de tous vos collaborateurs et ne pas limiter illégalement ces droits. Vous n'êtes pas autorisé à traiter quelqu'un différemment en vous basant sur son choix d'adhérer ou non à un syndicat ou à une organisation similaire et les représentants syndicaux doivent pouvoir communiquer efficacement avec les employés.



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Health, safety and well-being](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 2.3. of CoBE Relevant Documents](#)

Garantir la santé, la sécurité et le bien-être

Nous travaillons ensemble pour assurer un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous.

Nous ferons tout notre possible pour assurer votre sécurité et votre bien-être au travail et nous attendons de vous que vous fassiez tout ce que vous pouvez pour prendre soin de vous et de toute autre personne travaillant avec vous ou à vos côtés. Notre objectif est de réduire à zéro le nombre de décès, de blessures et de maladies liés au travail. Nous devons tous travailler ensemble pour atteindre Target Zero, et Ericsson Care constitue notre approche holistique pour y parvenir.

Vous devez:

- Toujours travailler de manière responsable et en toute sécurité, utiliser les bons outils et équipements de protection individuelle, suivre la formation de sécurité assignée et suivre les règles de santé et de sécurité (y compris les règles de premiers secours) pour garantir qu'aucun préjudice ne soit causé à nos employés ou fournisseurs
- Contribuer de manière proactive à créer un environnement qui favorise la santé, la sécurité et le bien-être de tous
- Identifier, signaler et atténuer les risques pour la santé et la sécurité

- Promouvoir une culture de la parole psychologiquement sécuritaire, où chacun peut signaler les facteurs qui constituent un obstacle à la sécurité et au bien-être
- Prévenir les risques psychosociaux et une mauvaise conception du travail en favorisant des charges de travail saines et la clarté des rôles et en évitant les demandes contradictoires
- Ne pas travailler sous l'influence de l'alcool ou de substances illégales
- Ne pas travailler sous l'influence de médicaments si cela risque de compromettre la santé ou la sécurité de quiconque
- Signaler tout incident de santé et de sécurité par l'intermédiaire de l'outil global de signalement des incidents ([Global Incident Reporting Tool](#)) pour éviter toute récurrence.
- Exprimez-vous et arrêtez de travailler si vous êtes préoccupé par votre santé, votre sécurité ou votre bien-être ou ceux de vos collègues ou fournisseurs. Si la situation n'est pas corrigée, vous devez contacter votre supérieur hiérarchique et votre représentant local en matière de santé et de sécurité et signaler le problème dans l'outil global de signalement des incidents ([Global Incident Reporting Tool](#)).



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Interdire et prévenir le travail forcé, la traite des êtres humains et le travail des enfants

Nous travaillons ici parce que nous avons librement choisi de le faire, et nous soutenons les droits des enfants.

Chez Ericsson, toute forme d'exploitation de l'esclavage, y compris la traite des êtres humains et le travail forcé, contraint, obligatoire ou en servitude, est strictement interdite. Tout travail effectué pour Ericsson doit être volontaire, consensuel et réalisé sans aucune contrainte ni menace. Nous sommes tous libres de quitter notre emploi ou notre affectation après avoir donné un préavis raisonnable conformément à la législation applicable. Vous ne devez jamais accepter qu'on vous demande de remettre une caution ou vos papiers d'identité à Ericsson ou à une agence de recrutement.

Il vous est interdit d'acheter, pour vous-même ou pour d'autres, ou de permettre à d'autres personnes d'acheter pour vous des services sexuels, ou tout autre service de nature sexuelle, lors de voyages commandités par l'entreprise ou dans le cadre des activités de l'entreprise, indépendamment de la législation locale.

Nous soutenons et défendons les droits des enfants et veillons à ce que des mesures de protection de l'enfance soient mises en œuvre dans toutes nos interactions avec les enfants. Nous interdisons fermement le travail des enfants et appliquons des principes de précaution pour éviter de nuire aux enfants dans l'ensemble de nos activités. L'âge d'une personne doit être vérifié et documenté lors du processus d'embauche pour s'assurer qu'elle ait atteint l'âge requis pour travailler.



Présence de travail forcé

Le travail forcé est répandu à l'échelle mondiale et présent dans de nombreux secteurs. Vous devez particulièrement tenir compte de ce risque lorsque vous embauchez des travailleurs migrants, faites appel à des courtiers en main-d'œuvre ou utilisez une main-d'œuvre temporaire. Vous ne devez pas demander à un employé potentiel de payer des frais de recrutement ou tout autre frais lié à ce service. Cela s'applique que vous fassiez appel à une agence de recrutement ou non. Ericsson adhère au principe « employeur-payeur » et rembourse tous les frais de recrutement supportés par un travailleur.



Learn more

Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)
- [Respect for human rights](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 2.4. of CoBE Relevant Documents](#)

Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos actifs
 Notre engagement

Notre entreprise, nos clients et nos fournisseurs

Nous nous engageons à exercer nos activités avec intégrité et transparence et à être une entreprise citoyenne responsable.

03

3.1	Exercer notre activité avec intégrité – et tolérance zéro à l'égard de la corruption	16
3.2	Agir au mieux des intérêts d'Ericsson	17
3.3	Concurrencer sur la base du mérite de nos offres et technologies	18
3.4	Collaborer uniquement avec des tiers qui partagent notre engagement envers l'intégrité	19
3.5	Respecter les lois du commerce international et celles relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent	20

Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Exercer notre activité avec intégrité – et tolérance zéro à l'égard de la corruption

Nous n'exerçons pas d'influence indue pour remporter des marchés.

La réputation et la confiance sont difficilement acquises et facilement perdues. Chez Ericsson, nous ne cherchons jamais à influencer indûment les actions de qui que ce soit. Proposer ou offrir un quelconque avantage à un agent public, à un collègue, à un client ou à tout autre tiers aux fins d'obtenir un avantage indu est un acte de corruption et est strictement interdit. De même vous ne devez ni exiger ni accepter de tels avantages de qui que ce soit.

Nous ne tolérons aucune forme de corruption ou d'extorsion. De plus, Ericsson ne versera aucune contribution à des partis politiques ou à des personnalités politiques, que ce soit de façon directe ou indirecte, sauf pour soutenir les contributions volontaires des employés autorisées par la législation locale et soutenues par les réglementations en matière d'information du public.

Vous devez toujours vous assurer que tout cadeau, divertissement, invitation, parrainage, don ou opportunité professionnelle soient conformes à nos steering documents et à la loi.

Voici des exemples d'exigences obligatoires conçues pour vous aider à agir de manière légale et conforme:

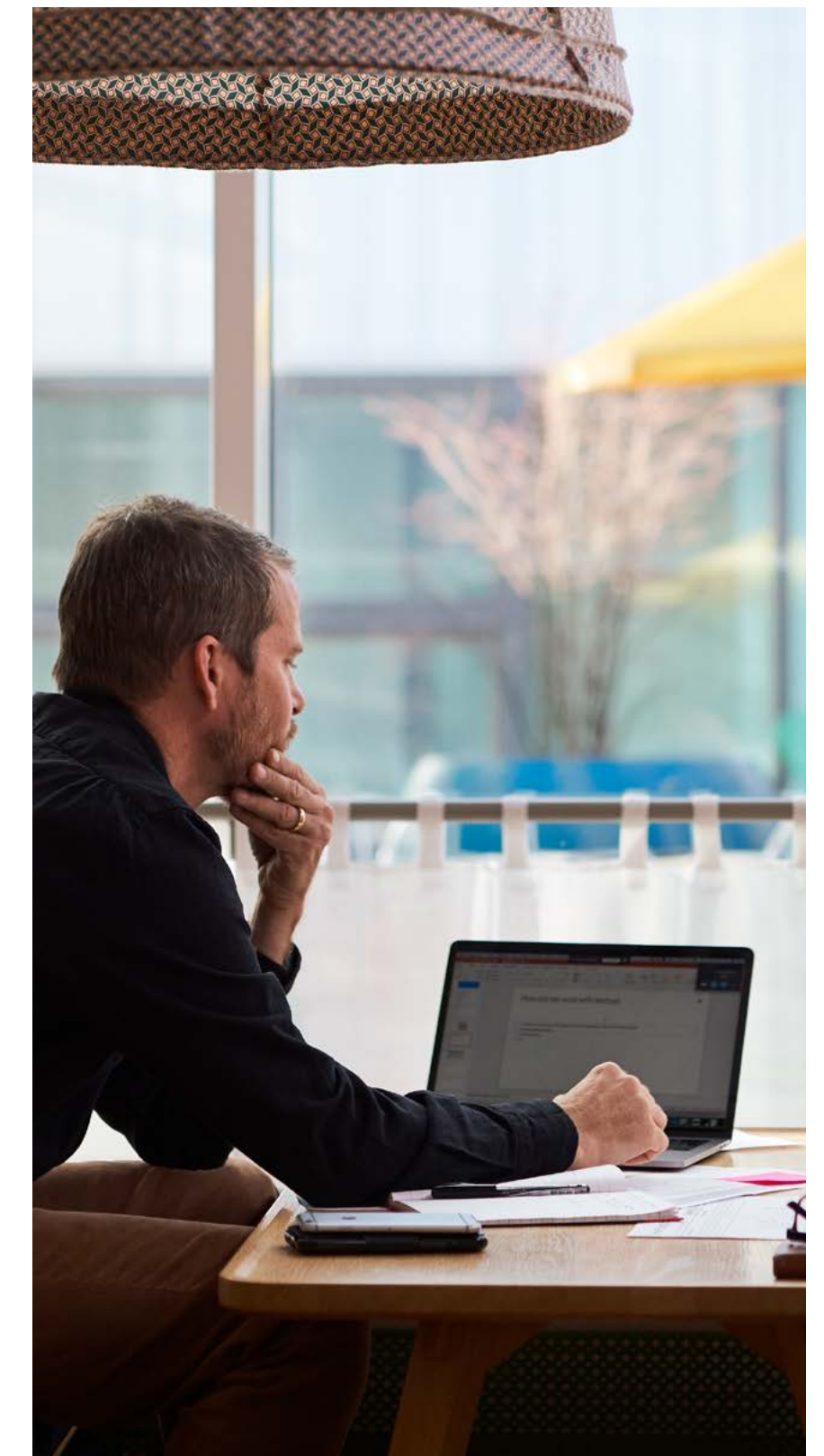
- Ne jamais fournir d'avantage personnel à des particuliers, tel que de l'argent liquide ou équivalent, des prêts, des vacances ou tout avantage similaire
- Faire preuve de prudence lorsque vous donnez quoi que ce soit à des agents publics (ou aux membres de leur famille) et se rappeler que des autorisations préalables et des règles plus restrictives s'appliquent dans ce cas
- Obtenir les autorisations préalables nécessaires et les documenter
- Ne jamais effectuer de paiement indu dans le but d'accélérer ou d'obtenir une mesure gouvernementale de routine (paiements de facilitation), telle que la délivrance d'un visa, d'un permis ou d'une licence
- Ne pas utiliser de fonds personnels ou appartenant à une autre personne pour faire quoi que ce soit que vous ne pourriez pas réaliser avec des fonds de l'entreprise, comme par exemple l'achat de cadeaux illégaux tels que de l'ivoire, des stupéfiants ou des services sexuels
- Consulter le GFMC Government & Advocacy ou le service juridique et conformité du groupe (Group Function Legal Affairs & Compliance) avant de rencontrer des représentants du gouvernement.



Les agents publics sont des membres, employés ou représentants:

Tout membre, employé ou représentant :

- des gouvernements, qu'ils soient nationaux, régionaux ou locaux
- des entreprises publiques ou contrôlées par l'État
- de l'armée, de la police et des tribunaux
- des partis politiques, candidats à des fonctions publiques et personnes politiquement exposées
- d'organisations internationales publiques (telles que les Nations unies ou la Banque mondiale)
- des familles royales



Learn more

Useful links

- [Ethics & Compliance](#)
- [Gifts, entertainment and hospitality](#)
- [Contributions at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 3.1. of CoBE Relevant Documents](#)

Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Conflict of Interest](#)
- [Compliance consultation desk](#)
- [E&C Portal](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 3.2. of CoBE Relevant Documents](#)

Agir au mieux des intérêts d'Ericsson

Nous agissons promptement et de façon transparente pour divulguer tout ce qui pourrait constituer un conflit d'intérêts.

Dans le cadre de notre travail pour Ericsson, il peut arriver que, dans certaines situations, notre jugement professionnel puisse être perçu comme altéré par d'autres intérêts concurrents associés aux relations que nous entretenons ou aux rôles que nous occupons en dehors d'Ericsson. C'est ce que l'on appelle un conflit d'intérêts, et cela ne constitue pas une faute en soi. Toutefois, nous avons tous la responsabilité d'accorder la priorité aux intérêts économiques légitimes d'Ericsson. Chaque fois que nous soupçonnons l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel, nous ne l'ignorons pas; nous veillons à ce qu'il soit reporté et traité de façon appropriée.

Vous devez:

- Éviter les conflits d'intérêts lorsque cela est faisable
- Révéler toute situation, transaction ou relation susceptible de générer ou d'être perçue comme un conflit d'intérêts auprès du portail [Ethics & Compliance Portal](#). Le service Compliance (Compliance Office) et les ressources humaines

(People Function) peuvent vous aider à gérer la situation.

Voici quelques exemples de conflits d'intérêts potentiels:

- Faire affaire avec des tiers qui emploient ou appartiennent à des membres de votre famille, des amis ou d'anciens collègues d'Ericsson
- Embaucher ou superviser toute personne avec laquelle vous êtes lié par une relation personnelle
- Travailler pendant votre temps libre pour des clients ou fournisseurs d'Ericsson
- Travailler en dehors d'Ericsson ou accepter des engagements ou mandats qui perturbent la qualité de votre travail, vous obligent à utiliser des informations ou des biens confidentiels et exclusifs d'Ericsson, ou créeraient de la propriété intellectuelle
- Collaborer au nom d'Ericsson avec des clients, fournisseurs ou autres parties prenantes externes d'une entreprise dont vous êtes propriétaire ou dans laquelle vous avez d'autres intérêts financiers importants



Notre code
Nos collaborateurs
Notre entreprise
Nos biens
Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Compliance consultation desk](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 3.3. of CoBE Relevant Documents](#)

Concurrer sur la base du mérite de nos offres et technologies

Nous exerçons une concurrence loyale.

Nous ne recherchons pas d'avantages concurrentiels grâce à des pratiques commerciales illégales ou contraires à l'éthique. Vous ne devez pas obtenir ou utiliser de manière inappropriée des informations confidentielles, y compris des informations sur les appels d'offres, appartenant à des tiers. Vous devez toujours agir dans le respect des lois et réglementations applicables en matière de concurrence, d'antitrust et de commerce équitable, dans toutes vos interactions avec les clients, les concurrents et les fournisseurs. Cela signifie que vous ne devez conclure aucun accord ni participer de quelque manière que ce soit à des discussions susceptibles de donner lieu à des problèmes de concurrence, tels que la fixation des prix ou la fixation d'autres conditions d'achat ou de vente, le partage d'informations sensibles sur le plan concurrentiel ou tout autre comportement de type cartel. Cela inclut les accords avec des tiers pour ne pas embaucher les employés des autres ou fixer les salaires. L'abus de position dominante sur le marché est également interdit.

Vous devez vérifier auprès du service juridique et conformité du groupe (Group Function Legal Affairs & Compliance) avant de négocier des accords d'exclusivité ou de non-concurrence ou si vous avez des préoccupations concernant toute autre question en matière de concurrence.



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Ericsson Responsible Sourcing](#)
- [TPM at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 3.4. of CoBE Relevant Documents](#)

Collaborer uniquement avec des tiers qui partagent notre engagement envers l'intégrité

Nous ne travaillons qu'avec des tiers qui respectent les mêmes normes d'intégrité que nous exigeons de nous-mêmes.

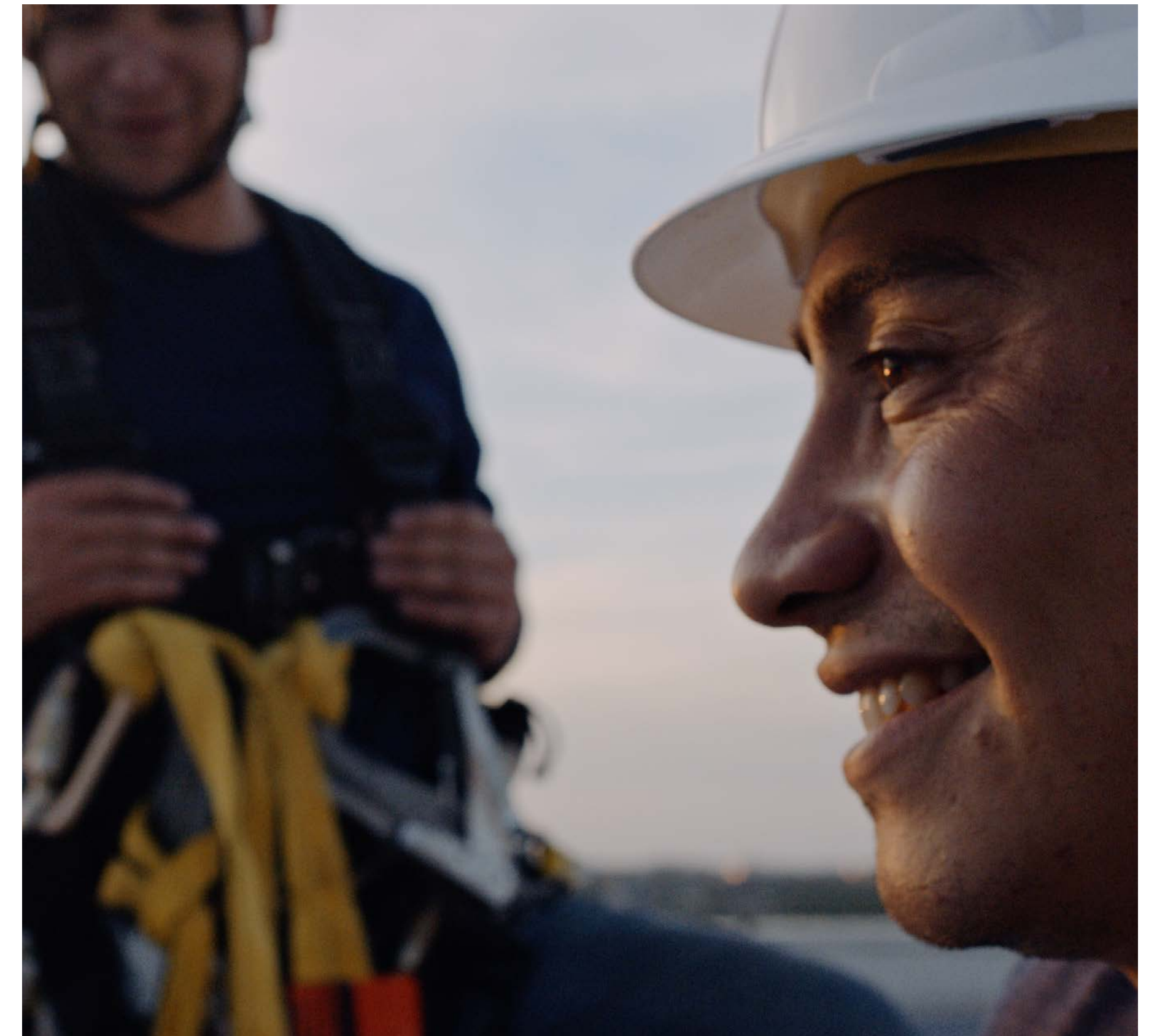
Travailler avec des tiers peut présenter des risques importants que nous devons gérer avec soin afin que les valeurs que nous défendons ne soient pas compromises. Notre activité continue de s'appuyer sur un vaste réseau de tiers, tels que des distributeurs, des partenaires, des fournisseurs, des agents ou des consultants. Leurs actions reflètent autant la réputation de notre entreprise que les nôtres. Nous ne nous engageons qu'avec des fournisseurs et autres partenaires qui partagent nos standards élevés en matière d'intégrité, de droits de l'homme, de santé, de sécurité et d'environnement. Nous menons nos activités avec intégrité, de manière responsable et dans le respect des exigences légales et des réglementations gouvernementales des pays dans lesquels nous exerçons nos activités, et nous attendons de nos tiers qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations applicables.

Vous devez:

- Agir comme un véritable propriétaire d'entreprise
- Travailler uniquement avec des tiers qualifiés et approuvés qui ont été soumis à nos processus de

sélection responsables, incluant notre processus amélioré de gestion des tiers ([Third Party Management \(TPM\)](#)). Ne jamais utiliser un tiers pour commettre un acte qu'un collaborateur d'Ericsson ne serait pas autorisé à faire.

- S'engager dans des interactions véridiques et transparentes avec des tiers et garantir qu'ils signent et s'engagent à respecter notre Code de conduite pour les partenaires commerciaux (Code of Conduct for Business Partners) (ou équivalent)
- Surveiller activement toutes les conditions selon lesquelles une décision d'approbation d'un tiers a été prise et être vigilant face aux signaux d'alarme, aux changements importants et aux signes d'avertissement
- Tenir des registres précis des tiers, agir en cas de non-conformité et interdire toute tentative d'influencer les décisions par des paiements inappropriés
- Mettre en œuvre une atténuation efficace des risques, y compris des actions correctives et des recours le cas échéant, y compris la résiliation du contrat en cas de violations répétées et/ou graves
- Être particulièrement prudent lorsque vous travaillez avec une personne qui occupe (ou a occupé) une fonction publique importante, ou avec un membre de la famille ou un proche associé d'une telle personne (PEP ou personne politiquement exposée).



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [GFLA Trade Compliance](#)
- [Trade Compliance Portal](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 3.5. of CoBE Relevant Documents](#)

Respecter les lois du commerce international et celles relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent

Nous respectons les lois et réglementations applicables régissant le commerce international et la lutte contre le blanchiment d'argent.

L'Union européenne (UE), les États-Unis et d'autres pays imposent des lois prévoyant des sanctions commerciales, notamment des contrôles douaniers et sur l'exportation, des embargos et des sanctions. Ces lois limitent les personnes, pays et entités avec lesquels nous pouvons faire affaire, ainsi que le matériel, les logiciels et les services que nous pouvons fournir. Elles limitent également les pays à partir desquels Ericsson, en tant qu'entreprise, et nous, en tant que collaborateurs, pouvons travailler.

Vous devez:

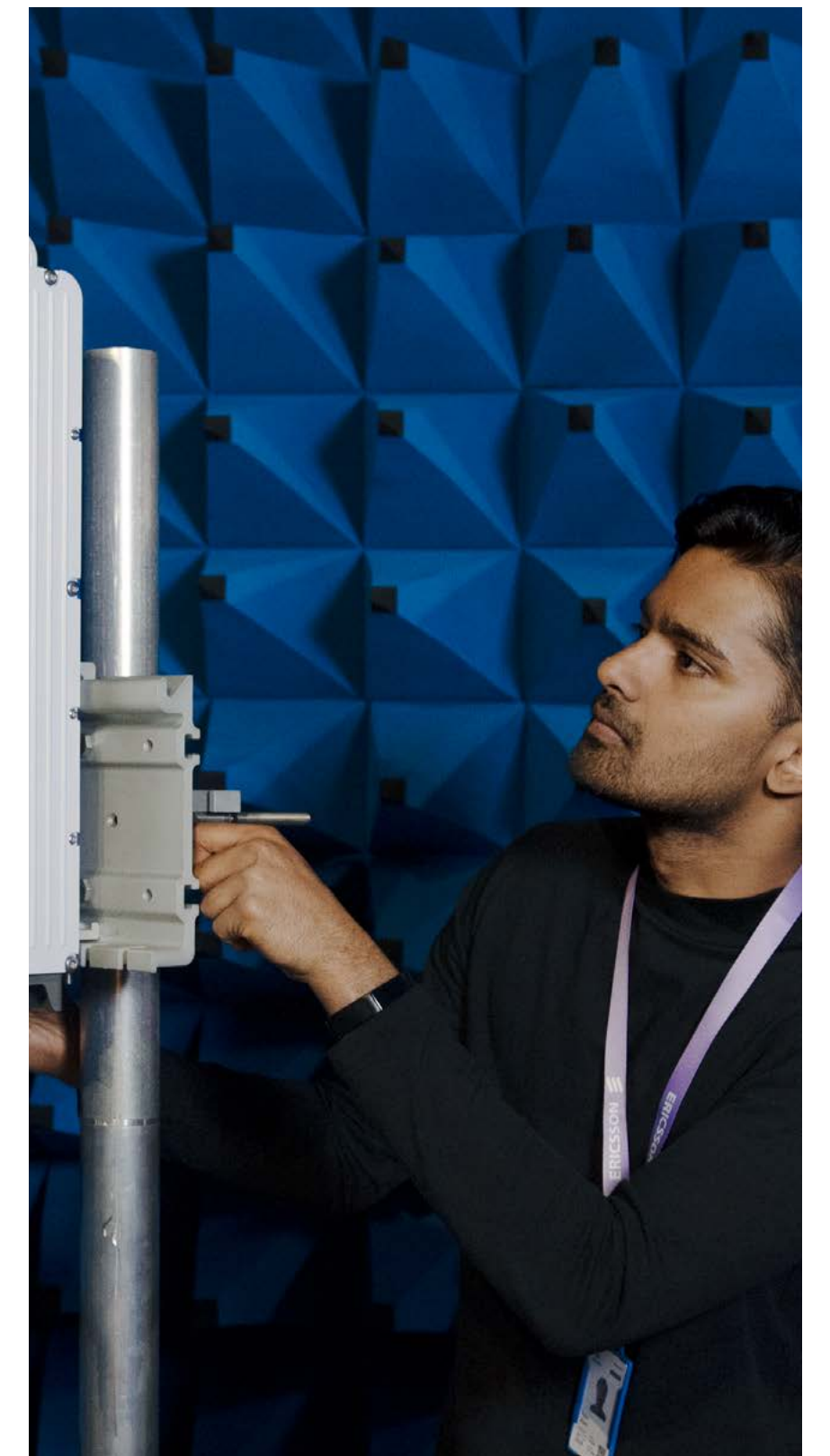
- Avoir conscience des sanctions et des contrôles à l'importation et à l'exportation qui peuvent s'appliquer aux transactions que vous réalisez au nom d'Ericsson avant de vous engager dans ces activités et vous assurer qu'une licence est obtenue le cas échéant
- Vous assurer que le processus d'examen de sanctions d'Ericsson soit exécuté avant de recruter de nouveaux tiers, et qu'il soit régulièrement exécuté à nouveau par la suite

- Contacter Trade Compliance au sein de GFLA Global Risk & Regulatory en cas de doute et avant de voyager dans un pays sanctionné pour obtenir des conseils sur l'utilisation de votre téléphone et de votre ordinateur professionnels

Nous soutenons un commerce libre et équitable et nous engageons à respecter les réglementations anti-boycott en vigueur. Demandez toujours conseil au service juridique et conformité du groupe (Group Function Legal Affairs & Compliance) si vous avez un doute sur la légalité d'une action ou si on vous demande de participer à un boycott. Nous sommes vigilants quant aux exigences en matière de tenue de registres et de reporting financiers, aux lois et réglementations anti-blanchiment d'argent et aux lois et réglementations applicables au financement du terrorisme. Le blanchiment d'argent est une activité illégale par laquelle une personne tente de cacher les véritables origines de sommes d'argent acquises de façon criminelle. Le financement du terrorisme consiste à utiliser des fonds pour soutenir des activités terroristes. Ericsson n'autorise aucune activité entraînant une opération de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme. Lorsque vous travaillez dans des zones où des activités terroristes sont connues, prenez des précautions supplémentaires avant de donner des ressources à une partie inconnue.

Vous devez:

- Ne jamais vous engager dans une transaction commerciale si vous soupçonnez qu'elle implique des fonds associés à une activité criminelle
- Adhérer à toutes les exigences d'Ericsson en matière d'approvisionnement responsable et de diligence raisonnable et signaler tout signe avant-coureur
- Avant de vous rendre dans des zones où se déroulent des activités terroristes connues, vous assurer d'avoir pris connaissance des exigences et des conseils du bureau de sécurité d'Ericsson





Notre code
Nos collaborateurs
Notre entreprise
Nos actifs
Notre engagement

Nos actifs et notre propriété intellectuelle

Nous nous engageons à protéger les actifs et la propriété intellectuelle de notre entreprise ainsi que toutes les informations et les actifs qui nous sont confiés par nos collègues, clients et tiers.

4.1.	Protéger les informations confidentielles et la propriété intellectuelle	22
4.2.	Utiliser les informations et les actifs de l'entreprise de manière responsable	23
4.3.	Protection des données personnelles	24
4.4.	Maintenir des contrôles financiers appropriés et prévenir la fraude	25
4.5.	Communiquer de façon responsable	26

04

Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Report security and privacy incidents](#)
- [Compliance consultation desk](#)
- [Security at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 4.1. of CoBE Relevant Documents](#)

Protéger les informations confidentielles et la propriété intellectuelle

Nous utilisons les informations confidentielles et la propriété intellectuelle à des fins appropriées et autorisées.

Nos informations techniques et financières, ainsi que notre propriété intellectuelle, sont essentielles à notre réussite. Cela inclut les informations relatives à la recherche et au développement, les brevets, les plans et stratégies commerciaux et produits, et les informations relatives aux clients et aux fournisseurs.

Vous devez:

- Ne pas discuter d'informations confidentielles dans des lieux publics ou sur Internet
- Accéder à des informations confidentielles ou les partager uniquement s'il existe une raison commerciale légitime de le faire
- Stocker les informations confidentielles et liées à l'entreprise uniquement sur les appareils et services Cloud autorisés par Ericsson
- Accompagner vos visiteurs dans les bureaux et les sites d'Ericsson
- Ne pas prendre ou utiliser les informations d'Ericsson lorsque vous quittez l'entreprise – toutes les informations de l'entreprise appartiennent à Ericsson.

- Ne pas tenter d'obtenir indûment des informations confidentielles appartenant à d'autres entreprises ou à des tiers

Nous devons tous faire preuve de vigilance face aux menaces de sécurité telles que les logiciels malveillants ou le phishing, et adopter les meilleures pratiques pour protéger les informations et les actifs d'Ericsson.

Vous devez:

- Garder votre ordinateur et vos appareils mobiles à jour avec les versions de logiciels appropriées les plus récentes et modifier vos mots de passe lorsque vous y êtes invité
- Ne pas partager vos identifiants (signums) ni vos mots de passe
- Utiliser les logiciels fournis pour connecter en toute sécurité votre ordinateur portable au réseau d'Ericsson lorsque vous travaillez à distance
- Utiliser uniquement des logiciels, appareils et applications de messagerie autorisés ou approuvés
- Chiffrer les e-mails contenant des informations confidentielles ou personnelles
- Signaler tous les incidents de sécurité potentiels via le système de gestion des incidents de sécurité ([Security Incident Management System, SIMS](#)).



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Utiliser les informations et les actifs de l'entreprise de manière responsable

Nous ne nous engageons dans aucune forme de délit d'initié et nous utilisons les actifs de la société à des fins légitimes uniquement.

Les informations privilégiées sont des informations matérielles non publiques relatives à Ericsson ou à d'autres entreprises dont la divulgation aurait un effet significatif sur le prix des titres et instruments financiers tels que les actions, les obligations ou les produits dérivés. Il est illégal d'utiliser ces informations ou de les fournir à d'autres personnes pour vendre des titres et autres instruments financiers. C'est ce qu'on appelle le délit d'initié, et cela doit être évité sans exception.

Vous devez:

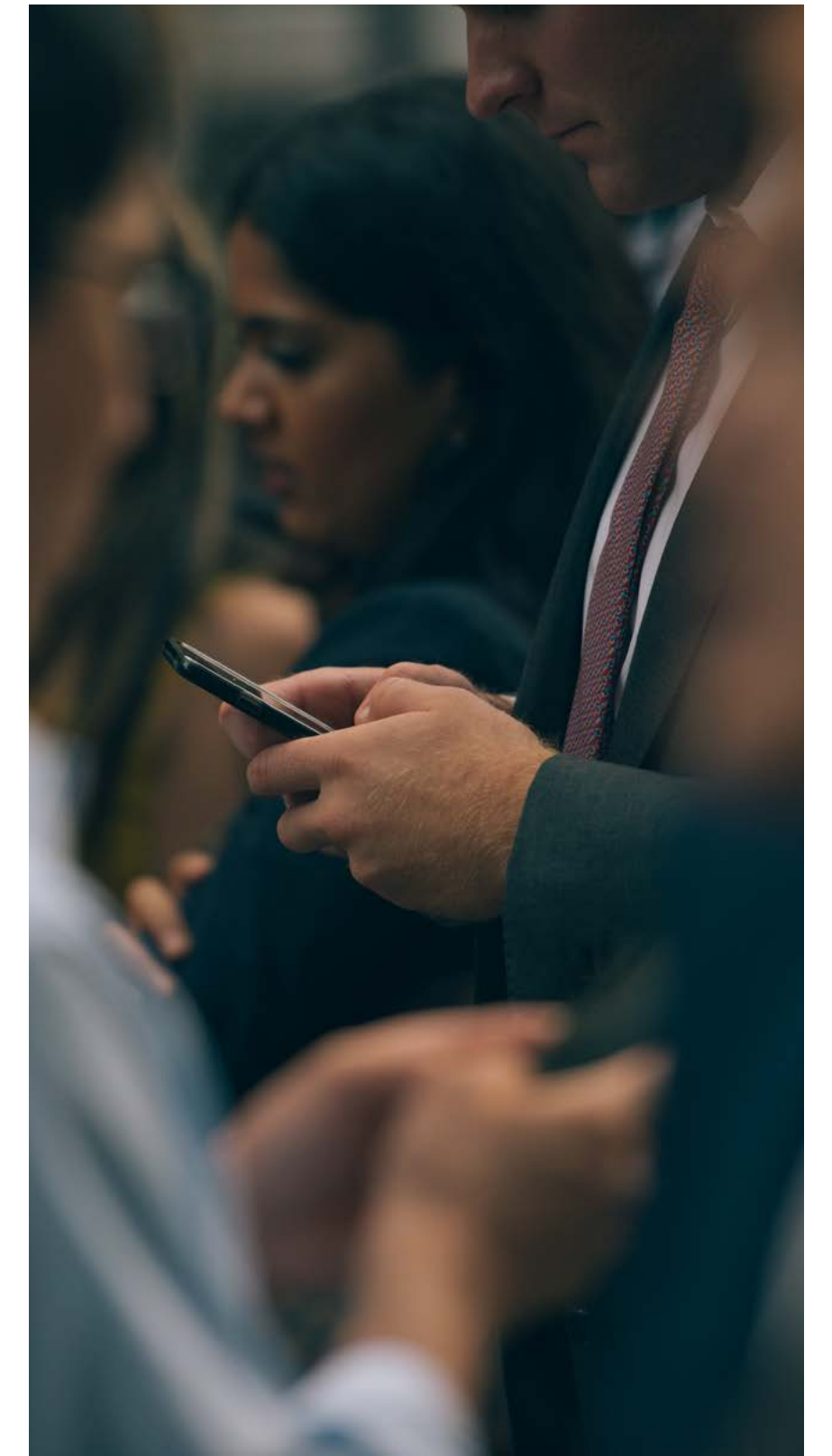
- Ne pas acheter ou vendre d'instrument financier ou de titre lorsque vous avez accès à des informations privilégiées, et n'inciter personne à agir de la sorte
- Ne pas partager d'informations privilégiées avec quiconque, y compris vos collègues, sauf en cas de nécessité absolue, tel qu'approuvé par le chef de projet
- Vérifier auprès du service juridique et conformité du groupe (Group Function Legal Affairs & Compliance) avant de faire des opérations en bourse si vous avez un doute quant au fait de détenir des informations privilégiées



Il est recommandé à tous les collaborateurs d'Ericsson de ne négocier aucun instrument financier ou titre Ericsson pendant 30 jours avant la publication des rapports financiers, même si vous ne détenez aucune information privilégiée.



N'utilisez les ressources et les systèmes informatiques d'Ericsson que pour des activités liées à l'entreprise. Vous êtes responsable de protéger les actifs de l'entreprise contre tout abus, gaspillage, vol ou perte. Cela implique de ne pas utiliser les ressources informatiques d'Ericsson pour toute activité illégale, liée au harcèlement, sexuellement orientée, diffamatoire, raciste, portant atteinte aux droits de l'homme ou liée aux violences sexuelles sur les enfants.



Learn more

Useful links

- [Security at Ericsson](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 4.2. of CoBE Relevant Documents](#)

Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Reporting security and privacy incidents](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 4.3. of CoBE Relevant Documents](#)

Protection des données personnelles

Nous traitons les données personnelles de façon responsable et conformément aux lois relatives à la protection des données personnelles.

Nous protégeons les données personnelles et soutenons les efforts mis en œuvre au niveau mondial pour les sauvegarder. Les données personnelles sont des informations qui peuvent être liées à une personne identifiable. Par exemple, les nom, adresse, numéro de téléphone, IMEI (identité internationale de l'équipement mobile), IMSI (identité internationale d'abonné mobile), photo, e-mail et informations bancaires ou relatives à la carte de crédit.

Nous adhérons aux lois et principes de protection de la vie privée applicables à l'échelle mondiale, notamment au Règlement général sur la protection des données, RGPD (General Data Protection Regulation, GDPR) de l'UE. Nous avons également des règles d'entreprise contraignantes et des accords contractuels qui réglementent la façon dont nous traitons et partageons les données.

Vous devez:

- Collecter et traiter les données personnelles conformément aux lois applicables, aux principes de protection des données, aux steering documents d'Ericsson et autres instructions
- Veiller à ce que les personnes auprès desquelles nous obtenons des données personnelles soient informées et puissent comprendre pourquoi elles sont collectées et traitées
- Utiliser les données personnelles uniquement à des fins commerciales légitimes et pour des utilisations approuvées nécessaires à votre travail
- Partager vos données personnelles en toute sécurité uniquement avec des personnes (au sein et à l'extérieur d'Ericsson, y compris les fournisseurs, clients et autres partenaires commerciaux) autorisées à recevoir et à traiter ces données
- Signaler toute suspicion de violation de données au système de gestion des incidents de sécurité ([Security Incident Management System, SIMS](#))



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Ericsson Governance](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 4.4. of CoBE Relevant Documents](#)

Maintenir des contrôles financiers appropriés et prévenir la fraude

Nous enregistrons toutes les informations financières avec diligence, précision et honnêteté.

Nous devons prendre des mesures pour prévenir la fraude et les irrégularités financières. Nous devons veiller à ce que nos transactions commerciales soient enregistrées de manière transparente et précise. Créer des entrées fausses ou trompeuses dans nos registres, ou contourner les contrôles internes, est strictement interdit et peut être illégal. Vérifiez toujours auprès du service financier du groupe (Group Function Finance & Common Functions) ou de votre service financier local si vous ne savez pas comment procéder ou si vous avez des questions ou des préoccupations d'ordre financier.

Voici des exemples d'exigences obligatoires pour garantir l'intégrité de nos registres commerciaux:

- Respecter les pouvoirs de signature et de dépense ainsi que les procédures d'autorisation applicables
- Enregistrer toutes les transactions conformément aux règles applicables ainsi qu'aux directives et instructions comptables d'Ericsson
- Ne jamais autoriser le paiement de dépenses vagues ou douteuses ou de factures de tiers mal documentées ou incomplètes
- Vous assurer que les notes de frais et les reçus et documents justificatifs sont complets, véridiques et exacts
- Utiliser les cartes de crédit de l'entreprise pour des dépenses professionnelles légitimes
- Fournir toutes les pièces justificatives véridiques et précises nécessaires pour garantir l'exactitude des états financiers
- Utiliser le bon GL account pour garantir une comptabilité précise et vérifier régulièrement nos coûts.
- Conclure des contrats écrits (jamais oraux) avec les clients et les tiers
- Vous assurer que nos contrats reflètent bien la substance de la transaction commerciale
- Éviter de donner des mesures incitatives inhabituelles ou d'accepter des conditions contraires aux intérêts d'Ericsson



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

CoBE Relevant Documents:

- [See section 4.5. of CoBE Relevant Documents](#)

Communiquer de façon responsable

Nous ne nous exprimons au nom de l'entreprise que si nous y sommes autorisés et faisons preuve de vigilance dans le cadre de nos publications sur les réseaux sociaux.

Notre réputation dépend de la transparence, de l'exactitude et de la cohérence de nos déclarations publiques. C'est pourquoi nous avons mis en place des mesures pour garantir que toute information publique soit correcte. Ces mesures s'appliquent aux déclarations que vous faites publiquement sur les réseaux sociaux ou dans des articles, documents, discours ou autres déclarations concernant les activités d'Ericsson. Bien que nous encourageons la liberté d'expression, chacun d'entre nous est responsable et peut être tenu responsable des publications sur les réseaux sociaux ou des commentaires sur les plateformes internes incompatibles avec nos valeurs et notre Compass.

Vous devez:

- Faire preuve de discernement et ne pas publier ou poster d'informations confidentielles sur l'entreprise et/ou les personnes qui y sont associées
- Préciser que vos opinions sont les vôtres et que vous ne vous exprimez pas au nom d'Ericsson (sauf si vous êtes autorisé à le faire)
- Ne rien publier qui puisse causer de l'embarras ou nuire à la réputation d'Ericsson
- Utiliser les plateformes de communication et de collaboration internes d'Ericsson (telles que Teams, Yammer, SharePoint et Outlook) de manière respectueuse et inclusive, en tenant compte du point de vue des autres





Notre code
Nos collaborateurs
Notre entreprise
Nos actifs
Notre engagement

Notre engagement social et environnemental

Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme, à réduire l'impact négatif sur l'environnement et à soutenir le développement socio-économique au sein des collectivités dans lesquelles nous travaillons.

5.1.	Promouvoir le droit à la vie privée et la liberté d'expression	28
5.2.	Tenir notre engagement en faveur de la durabilité environnementale	29
5.3.	Soutenir les communautés locales et favoriser leur autonomie	30

05

Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Promouvoir le droit à la vie privée et la liberté d'expression

Nous respectons le droit à la vie privée et la liberté d'expression comme étant les deux droits de l'homme les plus importants associés à la technologie que nous proposons.

Nous sommes profondément persuadés que notre matériel, nos logiciels, nos services et nos solutions apportent des changements positifs dans la vie des gens. Parallèlement, nous travaillons à circonscrire et à réduire le risque d'utilisation abusive potentielle de notre technologie.

Nous défendons également vigoureusement la liberté d'expression et la protection de la vie privée, individuellement et collectivement avec d'autres parties prenantes.

Vous devez:

- Respecter, promouvoir et soutenir les droits de l'homme en prenant des décisions responsables, y compris au cours du développement des produits, de l'utilisation et de la vente de notre technologie et dans les relations commerciales avec nos clients et fournisseurs
- Évaluer les sollicitations et demandes externes susceptibles d'avoir une incidence sur la liberté d'expression ou sur le droit à la vie privée des personnes et veiller à ce que ces demandes soient légitimes, proportionnées et nécessaires avant d'agir
- Tenir compte des risques d'utilisation abusive de notre technologie dans le cadre des engagements commerciaux, respecter les procédures appropriées pour circonscrire ces risques et signaler toute préoccupation si de tels risques sont ignorés ou mal pris en compte
- Agir sur les indications d'utilisation abusive et vous désengager le cas échéant
- Ne pas rechercher d'opportunités commerciales lorsque nous savons que notre technologie sera utilisée à mauvais escient ou lorsque des mesures d'atténuation efficaces ne sont pas possibles à mettre en œuvre



Learn more

Useful links

- [Business and Human Rights Statement](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 5.1. of CoBE Relevant Documents](#)

Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Sustainability & Corporate Responsibility](#)
- [The Ericsson Lists of Banned and Restricted Substances](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 5.2. of CoBE Relevant Documents](#)

Tenir notre engagement en faveur de la durabilité environnementale

Nos programmes de durabilité environnementale améliorent le monde qui nous entoure et créent de la valeur pour toutes les parties prenantes.

Nous utilisons une approche fondée sur la science et un triple bilan (économique-social-environnemental) pour produire un impact positif pour les parties prenantes sur l'ensemble de nos opérations, de notre portefeuille et dans la société. Nous nous engageons à minimiser l'impact environnemental négatif de toutes nos opérations et activités. La durabilité environnementale doit faire partie d'une approche intégrée couvrant toutes nos unités – un état d'esprit que nous partageons en tant que collaborateurs d'Ericsson.

Vous devez:

- Contribuer aux ambitions et aux objectifs d'Ericsson liés à l'impact environnemental de nos opérations et activités et à la durabilité de nos produits
- Réduire au minimum les voyages d'affaires et privilégier le transport terrestre par rapport au transport aérien

- Suivre toutes les lois, réglementations et normes environnementales applicables sur les marchés sur lesquels nous sommes en concurrence
- Fournir tous les documents justificatifs, informations et données nécessaires pour garantir des rapports environnementaux précis
- Suivre toutes les exigences produit, lignes directrices et recommandations relatives à l'environnement
- Signaler tout incident ayant un impact environnemental via [l'outil global de signalement des incidents \(GIRT\)](#)



Notre code
 Nos collaborateurs
 Notre entreprise
 Nos biens
 Notre engagement

Learn more

Useful links

- [Contributions at Ericsson](#)
- [Ericsson Response](#)

CoBE Relevant Documents:

- [See section 5.3. of CoBE Relevant Documents](#)

Soutenir les communautés locales et favoriser leur autonomie

Nous responsabilisons et soutenons les communautés locales pour générer un impact positif.

Nous évaluons soigneusement les contributions telles que les adhésions, les activités de co-marketing/conjointes, les parrainages, les dons et les collaborations universitaires pour s'assurer qu'elles sont cohérentes avec la stratégie d'Ericsson consistant à soutenir des initiatives qui en valent la peine et pouvant avoir l'impact le plus significatif. Nous faisons preuve de diligence raisonnable pour nous assurer que les contributions sont exemptes de tout conflit d'intérêts avéré ou potentiel, ou qu'elles ne sont associées à aucun paiement inadéquat.

Pour faire une contribution, vous devez:

- Faire une demande de contribution conformément au [processus de contributions à l'échelle de l'entreprise](#)
- Veiller à ce que les approbations commerciales, l'évaluation de la conformité et l'examen des bénéficiaires, l'accord documenté, l'exécution des paiements et les preuves soient tous capturés conformément au processus

- Divulguer tout lien entre les contributions et les clients, fournisseurs, partenaires, agents publics ou employés actuels ou anciens d'Ericsson

Tous les collaborateurs actifs d'Ericsson à temps plein et à temps partiel sont éligibles pour participer au programme de bénévolat d'Ericsson ([Ericsson Volunteers program](#)) qui soutient leur volonté de soutenir les communautés locales et d'avoir un impact positif sur la société.





ericsson.com/cobe
internal.ericsson.com/cobe