

CODE DE CONDUITE ERICSSON



But

Ce code de conduite a été élaboré dans le but de protéger les droits de l'homme, de promouvoir des conditions d'emploi équitables, des conditions de travail sûres, la gestion responsable des questions environnementales et un niveau élevé de normes éthiques.

En plus de la conformité à tous les règlements, lois, et normes applicables dans tous les pays dans lesquels ils opèrent, toutes les unités, les entreprises et tous les employés d'Ericsson doivent se conformer au Code de conduite, même s'ils disposent d'une norme plus sévère que celle requise par les lois et réglementations nationales.

Ericsson demande à ses fournisseurs et à ses 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 l'accès à leurs locaux. Ericsson s'engage à faire participer ses fournisseurs afin d'assurer des améliorations continues et mesurables dans le temps.

Ericsson soutient l'initiative du Pacte mondial des Nations Unies. Afin de clarifier cet engagement auprès des employés, des fournisseurs, des clients et d'autres parties prenantes, le Code de conduite repose sur dix principes du Pacte mondial et doit être mis à disposition du public. Nous sommes également engagés à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et droits l'homme tout au long de nos activités commerciales.

Nous avons conscience des défis spécifiques à certaines questions relatives aux droits de l'homme 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 de la mauvaise utilisation potentielle de la technologie, et nous nous appliquons activement à minimiser ces risques et défis.

La confidentialité et la sécurité sont des éléments importants des produits et services fournis par Ericsson, et nous alignons nos produits et nos procédés commerciaux pour nous assurer que les aspects relatifs aux droits de l'homme en matière de vie privée et de liberté d'expression sont respectés tout au long des opérations concernant nos produits et services.

Nous croyons fermement que la technologie de l'information et de la communication favorise une transparence accrue et permet de sauvegarder de nombreux droits fondamentaux, comme le droit aux prestations sanitaires, à l'enseignement, 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 production, l'approvisionnement, la vente et l'assistance technique aux produits et services d'Ericsson dans le monde entier, ainsi que par des fournisseurs d'Ericsson grâce à un accord contractuel.



Code de conduite¹

Droits de l'homme

Nous respectons tous les droits de l'homme internationalement proclamés, 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 nous assurer que nous ne sommes pas complices de violations des droits de l'homme. Nous allons, dans tous les contextes, chercher les moyens d'honorer les principes des droits de l'homme internationalement reconnus, même lorsqu'ils sont confrontés à des exigences contradictoires.

Nous nous engageons également à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et droits de l'homme tout au long de nos activités commerciales.

Normes du travail

Liberté d'association - Tous les employés doivent être libres de créer et d'adhérer à ou de ne pas adhérer à des syndicats ou des organisations représentatives externes similaires et de participer aux négociations collectives. L'information aux et la consultation avec les employés peuvent s'effectuer par des arrangements formels ou, en leur absence, d'autres mécanismes peuvent être envisagés.

Interdiction de travail sous contrainte - Il est interdit d'avoir recours au travail forcé, servile ou obligatoire et 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 remettre de dépôts d'argent ou de papiers d'identité à leur employeur.

Conditions d'emploi équitables - Les employés doivent comprendre leurs conditions de l'emploi. La rémunération et les conditions doivent être justes et raisonnables, et d'une conformité minimale aux lois ou aux normes industrielles applicables, les plus élevées de celles-ci.

Les heures de travail seront conformes aux lois applicables. La semaine normale de travail ne doit pas dépasser 48 heures.

Les heures travaillées au-delà de la semaine de travail normale seront sur une base de volontariat, sauf si une convention collective autorise une durée nécessaire 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 dépasser 60 heures.

Font partie des circonstances exceptionnelles les besoins de l'entreprise à court terme et les catastrophes naturelles, mais en sont exclues les périodes de pointes anticipées ou les augmentations de charge saisonnières en fonction des exigences de la production.

Sauf circonstances exceptionnelles, le personnel se verra attribuer au moins un jour de repos par période de sept

jours. Un jour de congé 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.

Interdiction du travail des enfants³ - Tout emploi d'une personne en dessous de l'âge minimum légal est à proscrire. L'âge minimum correspond à l'âge de fin de scolarité obligatoire, ou pas moins de 15 ans ou moins de 14 ans, dans les pays où les établissements d'enseignement ne sont pas suffisamment développés.

Les enfants ne seront pas utilisés pour des travaux dangereux, ou un travail incompatible 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, mental, spirituel, moral ou social.

En cas d'embauche d'un mineur, l'intérêt supérieur de l'enfant doit passer devant toute autre considération. Si un cas de travail de mineur est avéré, il convient de favoriser, soutenir ou développer des politiques et des programmes adéquats.

Suppression de la discrimination - Tous les employés seront traités avec respect et dignité.

Tous les types de discrimination fondée sur la partialité ou des préjugés sont interdits, comme la discrimination en fonction de la race, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la grossesse, le statut parental, la religion, l'opinion politique, la nationalité, l'origine ethnique, l'origine sociale, le statut social, le statut d'autochtone, le handicap, l'âge, l'appartenance syndicale et toute autre caractéristique protégée par la loi 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.

Bonnes conditions de travail - Un environnement de travail sain et sécuritaire et, le cas échéant, des installations d'hébergement seront prévus 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 et de manipulation et marquage corrects des produits chimiques et des machines.

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 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

³ Les articles applicables en vertu de la présente section sont l'article 2.4 de la Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum, les articles 1 et 32 de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant

Environnement

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

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

Nous utiliserons des méthodes appropriées pour déterminer les questions et les aspects significatifs, de l'établissement et de la révision des objectifs et des cibles, servant de base à la communication de la performance de la durabilité de nos activités, produits et services.

Mesures anticorruption

Aucune forme d'extorsion et de corruption, y compris les offres inappropriées pour les paiements à ou par des particuliers qui effectuent des travaux pour Ericsson, ou des organisations, ne sera tolérée.



Code de conduite Ericsson - supplément du 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 (« 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 les lois applicables.

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

Le Programme d'approvisionnement responsable assure des normes élevées dans la chaîne d'approvisionnement en termes d'exigences d'Ericsson dans les domaines du travail, de l'environnement, des droits de l'homme 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 pour sauvegarder le respect du Code de conduite Ericsson et le Code d'éthique des affaires.

Obligation d'information

Il revient au fournisseur de s'assurer que ses employés et ses sous-traitants se conforment au Code de conduite et en soient informés.

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, les exigences particulières pour les Fournisseurs relatives à l'hygiène et sécurité du 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 du travail des fournisseurs) », « The Ericsson Specific Supplier Occupational Health and Safety Requirements (Exigences particulières d'Ericsson relatives à l'hygiène et sécurité du travail des fournisseurs) » et « The Ericsson Supplier Environmental Requirements (Exigences environnementales des fournisseurs d'Ericsson) », 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 fournisseurs, les clients et les autres partenaires en relation avec Ericsson, peuvent signaler les infractions à la loi 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 ou d'audit contestables, ou qu'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 : 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>



