



ETHICAL CHARTER

for a Responsible supply chain

November 01, 2025

2 - Sagemcom Internal Information - No outside communication without authorization from appropriate Management

This document and the information contained are the property of Sagemcom. They must not be reproduced, represented, disclosed to any third parties, nor used for purposes other than those for which they were created and transmitted.

24037146 - O

Sagemcom Broadband SAS, a company legally registered under the laws of France (820 978 559 R.C.S. Nanterre), whose registered office is at 4 Allée des Messageries, 92270 Bois Colombes, France, acting on its own behalf and on behalf of its affiliates including without limitation Sagemcom Group (850 888 850 R.C.S. Nanterre) and Sagemcom Energy & Telecom SAS (518 250 337 R.C.S. Nanterre), hereinafter called “Sagemcom” or the “Company”, chooses Suppliers on the basis of objective criteria in the sole interest of the Company. The Company demands high performance and excellence from its Suppliers in order to fully meet the expectations of its customers.

Sagemcom’s ethical approach is based, amongst other input, on the International Conventions of the International Labour Organization (ILO), the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) and the United Nations Convention on the Rights of the Child (UNCRC). Sagemcom’s commitment is highlighted by its engagement in the UN Global Compact.

1. Key principles of Sagemcom’s ethical approach

Respect for Human Rights

- Banish systematically child work,
- Banish all forms of forced or obligatory labour,
- Promote and respect the International Human Rights,
- Insure that Human Rights principles are not violated.

Fighting discrimination

- Respect freedom to join trade unions, and the freedom of association among workers, right to participate in collective agreements and to take into account the right to do collective bargaining.

Acceptable working conditions

- Ensure Health and safety of employees, including banish all kind of labour, which, by its nature or its conditions, presents an immediate danger or would be likely to endanger their health and safety,
- Practice an all-equal opportunity employer attitude, during hiring process and, vis-à-vis his workers, whilst on job,
- Respect working time and rest period,
- Ensure a decent remuneration,
- Banish disciplinary practices.

Respect for the environment

- Apply a careful approach towards environmental problems,
- Undertake some initiatives in order to promote environmental aspect awareness,
- Encourage the utilisation of nature-respecting technologies during product development.

Fighting corruption

- Act against all kinds of corruption, including money extortion and bribes.

2. Supplier’s commitment

In view of promoting and extending its ethical approach, Sagemcom requires its suppliers and subcontractors [referred to herein as «Supplier(s)»] to adopt, support and apply this Ethical Charter in its entirety.

Supplier makes commitment to:

- adhere to this Ethical Charter,
- accept to be audited on the correct application of the ethical approach of Sagemcom stated above and thus of this Ethical Charter.
- Comply with Sagemcom's "[Code of conduct - Ethics and Compliance.pdf](#)" and the "[Sagemcom Global Policy on Working Conditions Human Rights and Environmental Protection 2025.pdf](#)"

The Supplier engages to fully comply with rules described hereafter on each thema.

SOCIAL ASPECTS

<p>Freely Chosen Employment / Fight against Modern Slavery</p>	<p>Forced, bonded (including debt bondage) or indentured labor, involuntary prison labor, slavery or trafficking of persons shall not be used. This includes transporting, harboring, recruiting, transferring or receiving persons by means of threat, force, coercion, abduction or fraud for labor or services. There shall be no unreasonable restrictions on workers' freedom of movement in the facility in addition to unreasonable restrictions on entering or exiting company-provided facilities. As part of the hiring process, workers must be provided with a written employment agreement in their native language that contains a description of terms and conditions of employment prior to the worker departing from his or her country of origin. All work must be voluntary, and workers shall be free to leave work at any time or terminate their employment. Employers and agents may not hold or otherwise destroy, conceal, confiscate or deny access by employees to their identity or immigration documents, such as government-issued identification, passports or work permits, unless such holdings are required by law. Workers shall not be required to pay employers' or agents' recruitment fees or other related fees for their employment. If any such fees are found to have been paid by workers, such fees shall be repaid to the workers.</p>
<p>Young Workers</p>	<p>Child labor is not to be used in any stage of manufacturing. The term "child" refers to any person under the age of 15, or under the age for completing compulsory education, or under the minimum age for employment in the country, whichever is greatest. The use of legitimate workplace learning programs, which comply with all laws and regulations, is supported. Workers under the age of 18 (young workers) shall not perform work that is likely to jeopardize their health or safety, including night shifts and overtime. Suppliers shall ensure proper management of student workers through proper maintenance of student records, rigorous due diligence of educational partners, and protection of students' rights in accordance with applicable law and regulations. Suppliers shall provide appropriate support and training to all student workers. In the absence of local law, the wage rate for student workers, interns and apprentices shall be at least the same wage rate as other entry-level workers performing equal or similar tasks.</p>
<p>Working Hours</p>	<p>Studies of business practices clearly link workers strain to reduced productivity, increased turnover and increased injury and illness. Workweeks are not to exceed the maximum set by local law. Further, a workweek shall not be more than 60 hours per week, including overtime, except in emergency or unusual situations. Workers shall be allowed at least one day off every seven days.</p>
<p>Wages and Benefits</p>	<p>Compensation paid to workers shall comply with all applicable wage laws, including those relating to minimum wages, overtime hours and legally mandated benefits. In compliance with local laws, workers shall be compensated for overtime at pay rates greater than regular hourly rates. Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted. For each pay period, workers shall be provided with a timely and understandable wage statement that includes sufficient information to verify accurate compensation for work performed. All use of temporary dispatch and outsourced labor will be within the limits of the local law.</p>
<p>Humane Treatment</p>	<p>There is to be no harsh and inhumane treatment, including any sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, mental or physical coercion or verbal abuse of workers; nor is there to be the threat of any such treatment. Disciplinary policies and procedures in support of these requirements shall be clearly defined and communicated to workers.</p>
<p>Non-Discrimination</p>	<p>Suppliers commit to use a workforce free of harassment and unlawful discrimination. Companies shall not engage in discrimination based on race, color, age, gender, sexual orientation, gender identity and expression, ethnicity or national origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union membership, covered veteran status, protected genetic information or marital status in hiring and employment practices such as wages, promotions, rewards, and access to training. Workers shall be provided with reasonable accommodation for religious practices. In addition, workers or potential workers shall not be subject to medical tests or physical exams that could be used in a discriminatory way.</p>
<p>Freedom of Association</p>	<p>In conformance with local law, Suppliers shall respect the right of all workers to form and/or join trade unions of their own choosing, to bargain collectively and to engage in peaceful assembly as well as respect the right of workers to refrain from such activities. Workers and/or their representatives shall be able to openly communicate and share ideas and concerns with management regarding working conditions and management practices without fear of discrimination, reprisal, intimidation or harassment.</p>

HEALTH AND SAFETY

Occupational Safety	Workers exposure to potential safety hazards (e.g., electrical and other energy sources, fire, vehicles and fall hazards) shall be controlled through proper design, engineering and administrative controls, preventative maintenance and safe work procedures (including lockout/tag out), and ongoing safety training. Where hazards cannot be adequately controlled by these means, workers shall be provided with appropriate, well-maintained, personal protective equipment and educational materials about risks to them associated with these hazards. Workers shall be encouraged to raise safety concerns.
Emergency Preparedness	Potential emergency situations and events shall be identified and assessed, and their impact minimized by implementing emergency plans and response procedures including: emergency reporting, employee notification and evacuation procedures, worker training and drills, appropriate fire detection and suppression equipment, adequate exit facilities and recovery plans. Such plans and procedures shall focus on minimizing harm to life, to the environment and to property.
Occupational Injury and Illness	Procedures and systems shall be in place to prevent, manage, track and report occupational injury and illness, including provisions to: encourage worker reporting; classify and record injury and illness cases; provide necessary medical treatment; investigate cases and implement corrective actions to eliminate their causes; and facilitate return of workers to work.
Industrial Hygiene	Workers exposure to chemical, biological and physical agents shall be identified, evaluated and controlled. Engineering or administrative controls must be used to control overexposures. When hazards cannot be adequately controlled by such means, workers health shall be protected by appropriate personal protective equipment programs.
Physically Demanding Work	Workers exposure to the hazards of physically demanding tasks, including manual material handling and heavy or repetitive lifting, prolonged standing and highly repetitive or forceful assembly tasks shall be identified, evaluated and controlled.
Machine Safeguarding	Production and other machinery shall be evaluated for safety hazards. Physical guards, interlocks and barriers shall be provided and properly maintained where machinery presents an injury hazard to workers.
Sanitation, Food and Housing	Workers shall be provided with ready access to clean toilet facilities, potable water and sanitary food preparation, storage, and eating facilities. Workers dormitories provided by the Suppliers or a labor agent shall be maintained to be clean and safe, and provided with appropriate emergency egress, hot water for bathing and showering, adequate heat and ventilation, and reasonable personal space along with reasonable entry and exit privileges.
Health and Safety Communication	Suppliers shall provide workers with appropriate workplace health and safety training in their primary language. Health and safety related information shall be clearly posted in the facility.

ENVIRONMENTAL

Environmental Permits and Reporting	All required environmental permits (e.g. discharge monitoring), approvals and registrations shall be obtained, maintained and kept current and their operational and reporting requirements shall be followed.
Pollution Prevention and Resource Reduction	The use of resources and generation of waste of all types, including water and energy, shall be reduced or eliminated at the source or by practices such as modifying production, maintenance and facility processes, materials substitution, conservation, recycling and re-using materials.
Hazardous Substances	Chemicals and other materials posing a hazard if released to the environment shall be identified and managed to ensure their safe handling, movement, storage, use, recycling or reuse and disposal.
Wastewater and Solid Waste	Suppliers shall implement a systematic approach to identify, manage, reduce, and responsibly dispose of or recycle solid waste (non-hazardous). Wastewater generated from operations, industrial processes and sanitation facilities shall be characterized, monitored, controlled and treated as required prior to discharge or disposal. In addition, measures shall be implemented to reduce generation of wastewater. Suppliers shall conduct routine monitoring of the performance of its wastewater treatment systems.
Air Emissions	Air emissions of volatile organic chemicals, aerosols, corrosives, particulates, ozone depleting chemicals and combustion by-products generated from operations shall be characterized, routinely monitored, controlled and treated as required prior to discharge. Suppliers shall conduct routine monitoring of the performance of its air emission control systems.
Materials Restrictions	Suppliers shall adhere to all applicable laws, regulations and customer requirements regarding prohibition or restriction of specific substances in products and manufacturing, including labeling for recycling and disposal.
Storm Water Management	Suppliers shall implement a systematic approach to prevent contamination of storm water runoff. Suppliers shall prevent illegal discharges and spills from entering storm drains.
Energy Consumption and Greenhouse Gas Emissions	Energy consumption and greenhouse gas emissions shall be tracked and documented, at the facility and/or corporate level. Suppliers shall look for cost effective methods to improve energy efficiency and to minimize their energy consumption and greenhouse gas emissions.

ETHICS

Business Integrity	The highest standards of integrity are to be upheld in all business interactions. Suppliers shall have a zero-tolerance policy to prohibit any and all forms of bribery, corruption, extortion and embezzlement. All business dealings shall be transparently performed and accurately reflected on Supplier's business books and records. Monitoring and enforcement procedures shall be implemented to ensure compliance with anti-corruption laws.
No Improper Advantage	<p>Bribes or other means of obtaining undue or improper advantage shall not be promised, offered, authorized, given or accepted. This prohibition covers promising, offering, authorizing, giving or accepting anything of value, either directly or indirectly through a third party, in order to obtain or retain business, direct business to any person, or otherwise gain an improper advantage.</p> <p>Sagemcom guidelines for corruption prevention must be applied by the Suppliers. These guidelines are available in document reference : Business Ethics - Prevention of corruption and bribery guide for suppliers .</p>
Disclosure of Information	Informations regarding Suppliers labor, health and safety, environmental practices, business activities, structure, financial situation and performance shall be disclosed in accordance with applicable regulations and prevailing industry practices. Falsification of records or misrepresentation of conditions or practices in the supply chain are unacceptable.
Intellectual Property	Intellectual property rights shall be respected; transfer of technology and knowhow shall be done in a manner that protects intellectual property rights; and, customer informations shall be safeguarded.
Fair Business, Advertising and Competition	Standards of fair business, advertising and competition shall be upheld. Appropriate means to safeguard customer informations must be available.
Protection of Identity and Non-Retaliation	Programs that ensure the confidentiality, anonymity and protection of Supplier and employee whistleblowers shall be maintained, unless prohibited by law. Suppliers shall have a communicated process for their personnel to be able to raise any concerns without fear of retaliation.
Responsible Sourcing of Minerals	Suppliers shall have a policy to reasonably assure that the tantalum, tin, tungsten and gold in the products they manufacture do not directly or indirectly finance or benefit armed groups that are perpetrators of serious human rights abuses in the Democratic Republic of the Congo or an adjoining country. Suppliers shall exercise due diligence on the source and chain of custody of these minerals and make their due diligence measures available to customers upon customer request.
Privacy	Suppliers shall commit to protect the reasonable privacy expectations of personal information of everyone they do business with, including suppliers, customers, consumers and employees. Suppliers shall comply with privacy and information security laws and regulatory requirements when personal information is collected, stored, processed, transmitted, or otherwise shared.

MANAGEMENT SYSTEM

Company Commitment	A corporate social and environmental responsibility policy statements affirming Supplier's commitment to compliance and continual improvement, endorsed by executive management and posted in the facility in the local language.
Management Accountability and Responsibility	The Supplier clearly identifies senior executive and company representative[s] responsible for ensuring implementation of the management systems and associated programs. Senior management reviews the status of the management system on a regular basis.
Legal and Customer Requirements	A process to identify, monitor and understand applicable laws, regulations and customer requirements, including the requirements of this Ethical Charter must be put in place and documented.
Risk Assessment and Risk Management	A process to identify the legal compliance, environmental, health and safety and labor practice and ethics risks associated with Supplier's operations. Determination of the relative significance for each risk and implementation of appropriate procedural and physical controls to control the identified risks and ensure regulatory compliance.
Improvement Objectives	Written performance objectives, targets and implementation plans to improve the Supplier's social and environmental performance, including a periodic assessment of Supplier's performance in achieving those objectives.
Training	Programs for training managers and workers to implement Supplier's policies, procedures and improvement objectives and to meet applicable legal and regulatory requirements.
Communication	A process for communicating clear and accurate information about Supplier's policies, practices, expectations and performance to workers, suppliers and customers.
Workers Feedback and Participation	Ongoing processes to assess employees' understanding of and obtain feedback on practices and conditions covered by this Ethical Charter and to foster continuous improvement.
Audits and Assessments	Periodic self-evaluations to ensure conformity to legal and regulatory requirements, to the content of the Ethical Charter and to customer contractual requirements related to social and environmental responsibility.
Corrective Action Process	A process for timely correction of deficiencies identified by internal or external assessments, inspections, investigations and reviews.
Documentation and Records	Creation and maintenance of documents and records to ensure regulatory compliance and conformity to company requirements along with appropriate confidentiality to protect privacy.
Supplier Responsibility	A process to communicate requirements of this Ethical Charter to suppliers and to monitor supplier compliance.

3. Working with Sagemcom

Sagemcom expects from its Suppliers the greatest transparency, to be able to have a common understanding of the situation and a win-win approach.

For this reason, Sagemcom will not be able to continue the business with a Supplier if the following cases appear during audit process or during business relationship:

- Child labor is found or publically advertised concerning Supplier,
- Forced or obligatory labor is found or publically advertised concerning Supplier,
- Immediate risk of death of workers is found or publically advertised concerning Supplier.

In the same way, the problems bellow will compel Sagemcom to call into question its commercial relation with a Supplier.

- Refusal of the Supplier to open the scope of audit to the whole plant,
- Non reliable data / fake data are found in audit,
- Lack of cooperation / refusal for audit.

4. Audits

Because Sagemcom asks for transparency, it is transparent on its audit process and methodology.

The first CSR (Corporate Social Responsibility) audit is performed by a third party to warranty independence of the results. The follow-up audits are done by Sagemcom team. Audited topics are the topics described in this ethical charter.

The global score defines the CSR class of the supplier and determine the target and the timing for the follow-up.

Class	Status	Further action
Class A ≥ 90 (PASS)	Overall CSR performance was found in very good practice according to below mentioned evidence: The factory has established a comprehensive and very good operation system which is under effective control.	Follow-up audit after 2 years
Class B ≥ 70 and < 90 (CONDITIONAL PASS)	Overall CSR performance found in good control but there is also improvement space in the following areas : * The operation system has been well established, but implementation still reveals some gaps and/or * The operation system has not been well established, but is still under suitable control.	Implementation of an action plan following the audit. Follow-up audit after 2 years
Class C ≥ 60 and < 70 (CONDITIONAL FAIL)	Overall CSR performance was found in conditional acceptable control according to the following non-conforming areas: * Operation system has been established, but was found incomplete due to some functionality gaps such as: * The system is not completely implemented * The system reveals some major problems	Implementation of an action plan following the audit. Follow-up audit after 1 year If Follow-up audit in stagnation or regression : New audit will be conducted after 6 months and without progression of the supplier business will be stopped .
Class D < 60 (FAIL) or any Unacceptable non-conformity or structurally unable to meet working hours targets	Overall CSR performance found in poor control according to the following non-conforming areas: * No operation system has been established. * The system has not been adequately implemented. * The system reveals significant problems that can even lead to a crucial system break down.	Implementation of an action plan following the audit. Follow-up audit after 1 years If Follow-up audit in stagnation or regression : New audit will be conducted after 6 months and without progression of the supplier business will be stopped .

The cost of the initial audit is beard by Sagemcom. For follow-up audits:

- In the event of stagnation (C→C , D→D) or regression (C→D , A/B→C/D) of the supplier class after the follow-up audit, a flat-rate indemnity of \$2000 will be applied to compensate for the costs of audits.
- If the supplier class progresses after the follow-up audit, no indemnity will be applied.

5. Contact

If Supplier has any question regarding CSR (Corporate Social Responsibility) practices, Supplier can send it to ethics@sagemcom.com with the topic "CSR Supply chain", or send it to its purchasing contact.

6. Agreement

The Supplier commits himself to promote the above-mentioned principles, rules and obligations, besides respecting them and ensuring his own suppliers and subcontractors do respect them as well.

The Supplier commits himself to respect all current international treaties with regards to the environmental protection. Upon Sagemcom's request, necessary documents correlated to the eco-design view and to its sustainable development programs must be provided by the Supplier.

Upon Sagemcom's request, the Supplier will communicate duly without any restriction, all necessary documents allowing Sagemcom to verify if Supplier and third parties working for the Supplier respect the above-stated principles, rules and obligations. Supplier and third parties working for it grant to Sagemcom the right to access their premises for audit purpose within contractually agreed delay. Such audit can be performed by Sagemcom customer(s), Sagemcom auditors or third party approved by Sagemcom.

Illicit labour by under-aged workers, obligatory or forced labour, as well as an immediate risk for the safety of the employees constitute a crippling element for any trade of Sagemcom with the Supplier. Without any improvement of the Supplier, the Supplier will see itself also deprived of any trade with Sagemcom.

<p>For Sagemcom Broadband SAS Bois Colombes,</p> <p><u>Date:</u></p> <p><u>Name:</u> Thibault DECOUDUN, <u>Title:</u> EVP, Chief Operations Officer</p> <p><u>Signature:</u></p>	<p>For supplier, <u>Company name (+ company sealing):</u></p> <p><u>Trade registered number:</u></p> <p><u>Corporate form:</u></p> <p><u>Registered Capital:</u></p> <p><u>Adress of registered office:</u></p> <p><u>Date:</u></p> <p><u>Name:</u></p> <p><u>Title:</u></p> <p><u>Signature:</u></p>
---	--



CHARTRE ETHIQUE

Pour une chaîne d'approvisionnement responsable

01 novembre 2025

2 - Information Interne Sagemcom - Interdiction de communiquer en externe sans autorisation de la direction concernée

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Sagemcom. Ils ne doivent pas être reproduits, représentés, divulgués à un/des tiers, ni utilisés à d'autres fins que celles pour lesquelles ils ont été établis et transmis.

24037145 - N

Sagemcom Broadband SAS, société par actions simplifiée au capital de 56 551 189,00 Euros, dont le siège social est situé : 4 Allée des Messageries, 92270 Bois Colombes, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le n° 820 978 559, agissant tant en son nom et pour son compte qu'au nom et pour le compte de ses sociétés affiliées, en ce compris, sans que cela ne soit limitatif, la société Sagemcom Group (R.C.S. Nanterre n° 850 888 850) et la société Sagemcom Energy & Telecom SAS (R.C.S. Nanterre n° 518 250 337), ci-après dénommée « Sagemcom » ou la « Société », choisit ses Fournisseurs sur la base de critères objectifs dans l'intérêt exclusif de la Société. La Société exige une performance et une excellence de ses Fournisseurs afin de répondre pleinement aux attentes de ses Clients.

L'approche éthique de Sagemcom s'appuie, entre autres, sur les Conventions Internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH) et la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant. L'engagement de Sagemcom est souligné par son engagement dans le Pacte Mondial des Nations Unies.

1. Principes clés de l'approche éthique de Sagemcom

Respect des droits Humains

- Bannir systématiquement le travail des enfants,
- Bannir tout type de travail forcé ou obligatoire,
- Promouvoir et respecter les droits humains internationaux,
- Assurer que les principes relatifs aux droits de l'homme ne sont pas violés.

Lutte contre les discriminations

- Libre accès aux syndicats et droit de participer aux négociations collectives.

Conditions de travail acceptables

- Assurer la santé et la sécurité des employés et bannir toute sorte de travail qui, de par sa nature ou ses conditions, présente un danger immédiat ou risque de mettre en danger la santé et la sécurité des employés,
- Lutter contre toute discrimination à l'embauche et durant le travail,
- Respecter le temps de travail et la période de repos,
- Assurer une rémunération décente,
- Bannir les pratiques disciplinaires.

Respect de l'environnement

- Porter attention aux problèmes environnementaux,
- Entreprendre des initiatives afin de promouvoir la sensibilisation à l'aspect environnemental,
- Encourager l'utilisation de technologies respectueuses de l'environnement lors du développement de produits.

Lutte contre la corruption

- Agir contre toutes formes de corruption, y compris l'extorsion d'argent et les pots de vin.

2. Engagement du fournisseur

En vue de promouvoir et d'étendre son approche éthique, Sagemcom exige de ses fournisseurs et sous-traitants [ci-après dénommés « Fournisseur (s) »] d'adopter, de soutenir et d'appliquer cette Charte Ethique dans son intégralité. Le Fournisseur s'engage à :

- Adhérer à cette Charte Ethique,
- Accepter d'être audité sur la bonne application de l'approche éthique de Sagemcom
- Respecter le « [Code de conduite - Ethique Conformite.pdf](#) » de Sagemcom et la « [Politique globale sagemcom sur les conditions de travail le respect des droits de l'homme et la protection de l'environnement 2025.pdf](#) »

Le Fournisseur s'engage à respecter les règles décrites ci-après sur chaque thème

SOCIAL

<p style="text-align: center;">Emploi librement choisi / Lutte contre l'esclavage moderne</p>	<p>Le travail forcé, la servitude (y compris la servitude pour dettes) ou le travail sous contrainte, le travail pénitentiaire involontaire, l'esclavage ou le trafic de personnes ne doivent pas être utilisés. Cela inclut le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou la réception de personnes par le biais de la menace, de la force, de la coercition, de l'enlèvement ou la fraude pour le travail ou les services. Il ne doit pas y avoir de restriction déraisonnable à la libre circulation des travailleurs, ni dans l'établissement, ni à l'entrée ou à la sortie des installations fournies par l'entreprise. Dans le cadre du processus d'embauche, les travailleurs doivent recevoir un contrat écrit dans leur langue maternelle qui contient une description des conditions d'emploi avant que le travailleur ne parte de son pays d'origine. Tout travail doit être volontaire et les travailleurs doivent être libres de quitter le travail à tout moment ou de cesser leur emploi. Les employeurs et les agents ne peuvent détenir ou autrement détruire, dissimuler, confisquer ou refuser l'accès des employés à leurs documents d'identité ou d'immigration, tels que les pièces d'identité, passeports ou permis de travail délivrés par le gouvernement, à moins qu'une telle détention desdits documents ne soit requise par la loi. Les travailleurs ne doivent pas avoir à payer des frais de « recrutement » ou autres frais afférents à leurs embauches. S'il est constaté que de tels frais ont été payés par les travailleurs, ces frais doivent leur être remboursés.</p>
<p style="text-align: center;">Jeunes Travailleurs</p>	<p>Le travail des enfants ne doit pas être utilisé à un quelconque stade de la fabrication. Le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 15 ans, ou en dessous de l'âge de la scolarité obligatoire, ou de l'âge minimum pour l'emploi dans le pays, selon le plus élevé des deux. L'utilisation de programmes d'apprentissages légitimes sur le lieu de travail, qui sont conformes à toutes les lois et réglementations est encouragée. Les travailleurs âgés de moins de 18 ans (jeunes travailleurs) ne doivent pas exécuter de travail susceptible de compromettre leur santé ou leur sécurité, notamment le travail de nuit et les heures supplémentaires. Le Fournisseur doit veiller à la bonne gestion des travailleurs étudiant(e)s au travers d'une bonne tenue de leurs dossiers, une diligence rigoureuse des partenaires éducatifs et à la protection des droits des étudiant(e)s conformément aux lois et aux réglementations applicables. Le Fournisseur doit fournir un soutien et une formation appropriés à tous les travailleurs étudiant(e)s. En l'absence de législation locale, le taux de salaire des travailleurs étudiant(e)s, des stagiaires et des apprenti(e)s doit être au moins égal au taux de salaire des autres travailleurs débutant(e)s exerçant des tâches égales ou similaires.</p>
<p style="text-align: center;">Heures de Travail</p>	<p>Des études sur les pratiques des affaires relient clairement la fatigue des travailleurs à une productivité réduite, une augmentation du turnover, ainsi qu'une augmentation des blessures et des maladies. Les semaines de travail ne doivent pas dépasser le maximum fixé par la loi. De plus, une semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures par semaine, incluant les heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence ou de situations inhabituelles. Les travailleurs doivent avoir au moins un jour de congé tous les sept jours.</p>
<p style="text-align: center;">Salaires et avantages sociaux</p>	<p>La rémunération versée aux travailleurs doit être conformes à toutes les lois applicables en matière de rémunération, y compris celles relatives aux salaires minimums, aux heures supplémentaires et aux avantages prévus par la loi. Conformément aux lois locales, les travailleurs doivent percevoir une rémunération au titre des heures supplémentaires dont le taux doit être supérieur à celui des heures normales. Les déductions sur les salaires en tant que mesure disciplinaire ne sont pas autorisées. Pour chaque période de paie, les travailleurs doivent recevoir un bulletin de salaire compréhensible et en temps opportun, qui comprend des renseignements suffisants pour vérifier avec précision que la rémunération correspond au travail effectué. Toute utilisation de travail temporaire et de sous-traitance se fera dans les limites de la législation locale.</p>

<p>Traitement Humain</p>	<p>Il ne doit pas y avoir de traitement cruel et inhumain. Cela inclut notamment le harcèlement sexuel, les sévices sexuels, les châtiments corporels, la coercition mentale ou physique, la violence verbale sur les travailleurs ou la menace de tels traitements. Les politiques et procédures disciplinaires précisant ces exigences doivent être clairement définies et communiquées aux travailleurs.</p>
<p>Non-Discrimination</p>	<p>Le Fournisseur s'engage à utiliser une main-d'œuvre sans harcèlement ni discrimination illégale. Les entreprises ne doivent pas se livrer à une discrimination fondée sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle et son expression, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, la grossesse, la religion, l'appartenance politique, l'appartenance syndicale, le statut d'ancien combattant, les informations génétiques protégées ou le statut matrimonial, dans le cadre du recrutement et des pratiques en matière d'emploi, telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès aux formations. Des aménagements raisonnables doivent être prévus pour les pratiques religieuses. En outre, les travailleurs ou les travailleurs potentiels ne doivent pas être soumis à des tests médicaux ou des examens physiques qui pourraient être utilisés de manière discriminatoire.</p>
<p>Liberté d'Association</p>	<p>Conformément à la législation locale, le Fournisseur doit respecter le droit de tous les travailleurs de constituer et/ou de rejoindre les syndicats de leur propre choix, de négocier collectivement et de participer à des réunions pacifiques. Le Fournisseur doit en outre respecter le droit des travailleurs de s'abstenir de mener de telles activités. Les travailleurs et / ou leurs représentants doivent pouvoir communiquer ouvertement et partager des idées et des préoccupations avec la direction, au sujet des conditions de travail et des pratiques de management, sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.</p>

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

<p>Sécurité au Travail</p>	<p>L'exposition des travailleurs à des risques potentiels pour leur sécurité (par exemple sources électriques et autres sources d'énergie, le feu, les véhicules et les risques de chute) doit être maîtrisée par une conception appropriée, des contrôles administratifs et techniques, de la maintenance préventive et des procédures de sécurisation du travail (incluant la consignation), ainsi que des formations continues en matière de sécurité. Lorsque les dangers ne peuvent pas être correctement maîtrisés par ces moyens, les travailleurs doivent disposer d'un équipement de protection individuelle approprié et bien entretenu ainsi que d'un matériel éducatif sur les risques associés à ces dangers. Les travailleurs doivent être encouragés à signaler les problèmes de sécurité.</p>
<p>Préparation aux situations d'urgences</p>	<p>Les situations et événements d'urgence potentielles doivent être identifiés et évalués, et leur impact minimisé par la mise en œuvre de plans d'urgence et de procédures d'intervention incluant : rapport d'urgence, procédures de notification et d'évacuation des employés, formation des travailleurs et exercice d'urgence, des équipements appropriés de détection et de suppression des incendies, des installations d'évacuation adéquates et des plans de continuité. Ces plans et procédures doivent se concentrer sur la réduction des dommages corporels, environnementaux et matériels.</p>
<p>Accidents du travail et Maladies Professionnelles</p>	<p>Des procédures et des systèmes doivent être mis en place pour prévenir, gérer, suivre et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles, notamment les dispositions visant à : encourager le signalement par les travailleurs ; classer et consigner les cas de blessures et de maladies ; fournir les soins médicaux nécessaires ; enquêter sur les cas et mettre en œuvre des actions correctives pour éliminer leurs causes ; et faciliter le retour des travailleurs au travail.</p>
<p>Hygiène Industrielle</p>	<p>L'exposition des travailleurs aux agents chimiques, biologiques et physiques doit être identifiée, évaluée et contrôlée. Des contrôles techniques ou administratifs doivent être utilisés pour contrôler les surexpositions. Lorsque les dangers ne peuvent pas être valablement maîtrisés par de tels moyens, la santé des travailleurs doit être protégée par des programmes d'équipements de protection individuelle appropriés.</p>
<p>Travail et pénibilité</p>	<p>L'exposition des travailleurs aux dangers liés aux tâches physiquement exigeantes doit être identifiée, évaluée et contrôlée. Cela inclut notamment la manutention manuelle de matériaux et le levage lourd ou répétitif, la station debout prolongée et les tâches d'assemblage hautement répétitives ou énergiques.</p>
<p>Sécurité des appareils / machines</p>	<p>Le matériel de production et les autres machines doivent être évalués pour les risques liés à la sécurité. Des protections physiques, des verrous et des barrières doivent être installés et entretenus convenablement lorsque les machines présentent un risque de blessure pour les travailleurs.</p>
<p>Assainissement, Alimentation et logement</p>	<p>Les travailleurs doivent pouvoir accéder facilement à des toilettes propres, à de l'eau potable et à des installations hygiéniques de préparation des repas, d'entreposage de nourriture et de restauration. Les dortoirs des travailleurs mis à disposition par le Fournisseur ou un de ses prestataires doivent être maintenus propres, sûrs et munis d'une sortie d'urgence appropriée, d'eau chaude pour se laver et se doucher, d'une température adéquate et d'une ventilation, d'un espace personnel raisonnable ainsi que d'entrées et sorties libres.</p>
<p>Communication sur la Santé et la Sécurité</p>	<p>Le Fournisseur fournit aux travailleurs une formation appropriée en matière de santé et de sécurité dans leur langue maternelle. Les renseignements relatifs à la santé et à la sécurité doivent être clairement affichés dans les locaux.</p>

ENVIRONNEMENT

Permis et Rapports Environnementaux	Tous les permis environnementaux requis (ex. contrôle des rejets), les approbations et les enregistrements doivent être obtenus, maintenus en vigueur et tenus à jour et leurs exigences opérationnelles et de déclaration doivent être respectées.
Prévention de la pollution et Réduction de l'Utilisation des Ressources	L'utilisation des ressources et la production de déchets de tous types, y compris l'eau et l'énergie, doivent être réduites ou éliminées à la source ou par des pratiques telles que la modification des processus de production, d'entretien et d'installation, l'utilisation de matériaux de substitution, la conservation, le recyclage et la réutilisation des matériaux.
Substances Dangereuses	Les produits chimiques et autres matériaux présentant un danger en cas de rejet dans l'environnement doivent être identifiés et gérés de manière à assurer leur manipulation, leur déplacement, leur entreposage, leur utilisation, leur recyclage et leur élimination sans danger.
Eaux usées et Déchets Solides	Le Fournisseur doit mettre en œuvre une approche systématique pour identifier, gérer, réduire et éliminer ou recycler de façon responsable les déchets solides (non dangereux). Les eaux usées provenant de l'exploitation, des procédés industriels et des installations sanitaires doivent être caractérisées, surveillées, contrôlées et traitées comme requis avant le rejet ou l'élimination. En outre, des mesures doivent être prises pour réduire la production d'eaux usées. Le Fournisseur doit effectuer un suivi régulier de la performance de ses systèmes de traitement des eaux usées.
Emissions Atmosphériques	Les émissions atmosphériques de produits chimiques organiques volatils, d'aérosols, de produits corrosifs, de particules, de produits chimiques appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion générés par l'exploitation doivent être identifiées, systématiquement surveillées, contrôlées et traitées comme requis avant rejet. Le Fournisseur effectue une surveillance régulière de la performance de ses systèmes de contrôle des émissions atmosphériques.
Restriction des Matières Premières	Le Fournisseur doit se conformer à toutes les lois, réglementations et exigences applicables aux clients concernant l'interdiction ou la restriction de substances spécifiques dans les produits et la fabrication, y compris l'étiquetage pour le recyclage et la destruction.
Gestion des Eaux Pluviales	Le Fournisseur doit mettre en œuvre une approche systématique pour prévenir la contamination des eaux de ruissellement. Le Fournisseur doit empêcher les rejets et déversements illégaux d'entrer dans les réseaux d'évacuation des eaux pluviales.
Consommation d'Énergie et Émissions de Gaz à Effet de Serre	La consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre doivent être suivies et documentées, au niveau de l'établissement et / ou de l'entreprise. Le Fournisseur doit rechercher des méthodes rentables pour améliorer l'efficacité énergétique et réduire au minimum sa consommation d'énergie et ses émissions de gaz à effet de serre.

ETHIQUE

Intégrité des Affaires	<p>Les normes d'intégrité les plus élevées doivent être respectées dans toutes les interactions commerciales. Le Fournisseur doit appliquer une politique de tolérance zéro afin d'interdire toutes les formes de corruption, d'extorsion et de détournement de fonds. Toutes les transactions commerciales doivent être effectuées de manière transparente et reportées avec précision dans les livres et registres du Fournisseur. Des procédures de surveillance et d'application doivent être mises en œuvre pour assurer le respect des lois anti-corruption.</p>
Aucun avantage indu	<p>Les pots de vin ou autres moyens d'obtenir un avantage indu ou injustifié ne doivent pas être promis, offerts, autorisés, donnés ou acceptés. Cette interdiction couvre la promesse, l'offre, l'autorisation, le don ou l'acceptation de quoi que ce soit de valeur, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers, afin d'obtenir ou de conserver des affaires, d'orienter un choix, ou encore de gagner un avantage indu.</p> <p>Les directives de Sagemcom en matière de prévention de la corruption doivent être appliquées par le Fournisseur. Ces directives sont disponibles dans le document référence : <u>Ethique des affaires - Guide de prévention de la corruption à destination des fournisseurs</u></p>
Divulgarion d'Information	<p>Les informations concernant la main-d'œuvre du Fournisseur, la santé et la sécurité, les pratiques environnementales, les activités commerciales, la structure, la situation financière et les performances doivent être communiquées conformément aux réglementations applicables et aux pratiques courantes dans l'industrie. La falsification des registres ou les fausses déclarations quant aux conditions ou pratiques dans la chaîne d'approvisionnement sont inacceptables.</p>
Propriété intellectuelle	<p>Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés ; le transfert de technologie et de savoir-faire doit être fait d'une manière qui protège les droits de propriété intellectuelle ; et les informations sur les clients doivent être protégées.</p>
Pratique Loyale des affaires, Publicité et Concurrence	<p>Les normes relatives à la pratique loyale des affaires, la publicité et la concurrence doivent être respectées. Des moyens appropriés pour protéger les informations des clients doivent être disponibles.</p>
Protection de l'identité et absence de représailles	<p>Des programmes qui garantissent la confidentialité, l'anonymat et la protection des « lanceurs d'alertes » (Fournisseurs et employés) doivent être maintenus, à moins que la loi ne l'interdise. Le Fournisseur doit avoir un processus communiqué en interne pour que son personnel puisse faire remonter toutes préoccupations sans crainte de représailles.</p>
Approvisionnement Responsable des Minerais	<p>Le Fournisseur doit mettre en place une politique visant à assurer raisonnablement que le tantale, l'étain, le tungstène et l'or dans les produits qu'il fabrique ne financent pas directement ou indirectement ou ne profitent pas aux groupes armés qui commettent des violations graves des droits de l'homme en République démocratique du Congo ou dans un pays limitrophe. Le Fournisseur doit faire preuve d'une diligence raisonnable sur la source et la chaîne de traçabilité de ces minéraux et mettre ces informations à la disposition des clients, sur demande de ces derniers.</p>
Vie Privée	<p>Le Fournisseur s'engage à se conformer aux attentes raisonnables de tous ceux avec qui il fait affaire en matière de protection de la vie privée, s'agissant des informations personnelles, y compris les fournisseurs, les clients, les consommateurs et les employés. Le Fournisseur doit se conformer aux lois sur la protection de la vie privée et de la sécurité de l'information et aux exigences réglementaires lorsqu'une information personnelle est collectée, stockée, traitée, transmise ou encore partagée.</p>

SYSTEME DE MANAGEMENT

Engagement Société	Des déclarations de politique de responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise affirmant l'engagement du Fournisseur envers la conformité et l'amélioration continue, approuvée par la direction générale et affichée dans l'établissement dans la langue locale.
Responsabilité du management	Le Fournisseur identifie clairement les cadres dirigeants et le(s) représentant(s) de la société chargés de veiller à la mise en œuvre des systèmes de management et des programmes associés. La direction générale examine régulièrement l'état du système de management.
Exigences Légales et Exigences du Client	Un processus d'identification, de suivi et de compréhension des lois applicables, des réglementations et des exigences client, en ce compris les exigences de la présente Charte Ethique doit être mis en place et documenté.
Evaluation et Gestion des Risques	Un processus permettant d'identifier les risques liés à la conformité légale, à l'environnement, à la santé et la sécurité, aux pratiques du travail, et à l'éthique associés aux activités du Fournisseur. Détermination de l'importance relative de chaque risque et mise en œuvre de contrôles procéduraux et physiques appropriés pour contrôler les risques identifiés et en assurer la conformité réglementaire.
Objectifs d'Amélioration	Des objectifs de performance écrits, des cibles et des plans de mise en œuvre pour améliorer la performance sociale et environnementale du Fournisseur, y compris une évaluation périodique de l'efficacité du Fournisseur pour atteindre ces objectifs.
Formation	Programmes de formation des managers et des travailleurs afin de mettre en œuvre les politiques, les procédures et les objectifs d'amélioration du Fournisseur et de satisfaire aux exigences légales et réglementaires applicables.
Communication	Un processus de communication d'informations claires et précises sur les politiques, les pratiques les attentes et la performance du Fournisseur à destination des travailleurs, des fournisseurs et des clients.
Remontée et participation des travailleurs	Processus en cours pour évaluer la compréhension des employés et obtenir des commentaires sur les pratiques et les conditions visées par la présente Charte Ethique et pour favoriser l'amélioration continue.
Audits et Evaluations	Auto-évaluations périodiques afin d'assurer la conformité aux exigences légales et réglementaires, au contenu de la présente Charte Ethique et aux exigences contractuelles des clients liées à la responsabilité sociale et environnementale.
Processus d'Action Corrective	Un processus de correction rapide des lacunes identifiées par les évaluations internes ou externes, les inspections, les enquêtes et les vérifications.
Documentation et enregistrement	Création et tenue à jour des documents et des dossiers afin d'assurer la conformité réglementaire et la conformité aux exigences de l'entreprise ainsi que la confidentialité appropriée pour protéger la vie privée.
Responsabilité du Fournisseur	Mise en place par le Fournisseur d'un processus pour communiquer les exigences de la présente Charte Ethique à ses propres fournisseurs et pour surveiller leur conformité à la présente Charte Ethique.

3. Travailler avec Sagemcom

Sagemcom attend de ses Fournisseurs la plus grande transparence, afin de pouvoir avoir une compréhension commune de la situation et une approche gagnant-gagnant.

Pour cette raison, Sagemcom ne sera pas en mesure de continuer ses relations d'affaires avec un Fournisseur si les cas suivants apparaissent lors du processus d'audit ou durant les relations commerciales :

- Le travail d'enfants est découvert chez le Fournisseur ou annoncé publiquement,
- Le travail forcé ou obligatoire est découvert chez le Fournisseur ou annoncé publiquement,
- Un risque immédiat de décès des employés est découvert chez le Fournisseur ou annoncé publiquement.

De la même façon, les problèmes ci-dessous contraindront Sagemcom à remettre en cause ses relations commerciales avec un Fournisseur :

- Un refus du Fournisseur d'ouvrir le périmètre d'audit à l'ensemble de l'usine,
- Des données non fiables / données fausses sont découvertes durant l'audit,
- Manque de coopération / refus d'être audité.

4. Audits

Parce que Sagemcom demande de la transparence, elle est transparente quant à son processus d'audit et quant à la méthodologie utilisée.

Le premier audit relatif à la RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) est effectué par un tiers pour garantir l'indépendance des résultats. Les audits de suivi sont réalisés par l'équipe de Sagemcom. Les audits de RSE portent sur les sujets décrits par la charte éthique.

Le score global définit la classe RSE du Fournisseur et détermine la cible et le calendrier de suivi.

Class	Statut	Action additionnelle
Class A >= 90 (PASS)	La performance globale RSE est basée sur de très bonnes pratiques selon les preuves mentionnées ci-dessous : L'usine a mis en place un système d'exploitation très bon et complet qui est sous contrôle effectif.	Audit de suivi après 2 an.
Class B >= 70 and < 90 (CONDITIONAL PASS)	La performance globale de la RSE a été jugée efficace, mais il reste un espace d'amélioration dans les domaines suivants : * Le système d'exploitation a été bien établi, mais la mise en œuvre révèle encore quelques lacunes et / ou * Le système d'exploitation n'a pas été bien établi, mais est toujours sous contrôle approprié.	Mise en place d'un Plan d'action suite à audit. Audit de suivi après 2 ans.
Class C >= 60 and < 70 (CONDITIONAL FAIL)	La performance globale de la RSE est dans un contrôle conditionnel acceptable selon les zones non conformes suivantes : * Le système d'exploitation a été établi, mais a été trouvé incomplet en raison de certaines lacunes de fonctionnalités telles que : * Le système n'est pas complètement implémenté * Le système révèle certains problèmes majeurs	Mise en place d'un Plan d'action suite à audit. Audit de suivi après 1 an. Si audit de suivi en stagnation ou régression : Nouvel audit à 6 mois et sans progression du fournisseur, sortie du Panel
Class D < 60 (FAIL) ou une non-conformité Inacceptable ou structurellement incapable de répondre à des heures de travail cibles.	La performance globale de la RSE se trouve en mauvais contrôle selon les zones non conformes suivantes : * Aucun système d'exploitation n'a été établi. * Le système n'a pas été correctement mis en œuvre. * Le système révèle des problèmes significatifs qui peuvent même conduire à une défaillance cruciale du système.	Mise en place d'un Plan d'action suite à audit Audit de suivi après 1 an Si audit de suivi en stagnation ou régression : Nouvel audit à 6 mois et sans progression du fournisseur, sortie du Panel

L'Audit initial est à la charge de Sagemcom. Pour les audits de suivi :

- En cas de stagnation (C→C , D→D) ou de régression (C→D , A/B→C/D) de la classe du fournisseur après l'audit de suivi, une indemnité forfaitaire de \$2000 sera appliquée pour compenser les couts d'audits.
- En cas de progression de la classe du fournisseur après l'audit de suivi, aucune indemnité ne sera appliquée.

5. Contact

Si le Fournisseur a des questions concernant les pratiques en matière de RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprises), le Fournisseur peut écrire à ethics@sagemcom.com avec le thème « Chaîne d'approvisionnement RSE » ou l'envoyer à son contact commercial

2 - Information Interne Sagemcom - Interdiction de communiquer en externe sans autorisation de la direction concernée

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Sagemcom. Ils ne doivent pas être reproduits, représentés, divulgués à un/des tiers, ni utilisés à d'autres fins que celles pour lesquelles ils ont été établis et transmis.

6. Engagement du Fournisseur

Le Fournisseur s'engage à promouvoir les principes, règles et obligations mentionnés ci-dessus, en plus de les respecter et de s'assurer que ses propres fournisseurs et sous-traitants les respectent également.

Le Fournisseur s'engage à respecter tous les traités internationaux en vigueur en matière de protection de l'environnement. A la demande de Sagemcom, les documents nécessaires en corrélation avec l'éco-conception et ses programmes de développement durable doivent être fournis par le Fournisseur.

À la demande de Sagemcom, le Fournisseur communiquera dûment sans aucune restriction, tous les documents nécessaires permettant à Sagemcom de vérifier si le Fournisseur et autres tiers travaillant pour le compte du Fournisseur respectent les principes, règles et obligations susmentionnés. Le Fournisseur et les tierces parties travaillant pour son compte accordent à Sagemcom le droit d'accéder à l'ensemble de leurs locaux afin de réaliser des audits de vérification dans les délais définis contractuellement. Ces audits peuvent être réalisés par les clients de Sagemcom, les auditeurs de Sagemcom ou des tiers approuvés par Sagemcom.

Le travail illégal des enfants, le travail obligatoire ou forcé, ainsi qu'un risque immédiat pour la sécurité des employés constituent un élément rédhibitoire pour tout commerce entre Sagemcom et le Fournisseur. Sans aucune amélioration du Fournisseur, celui-ci se verra privé de tout commerce avec Sagemcom.

<p>Pour Sagemcom Broadband SAS Bois Colombes,</p> <p><u>Date</u> :</p> <p><u>Nom</u> : Thibault DECOUDUN, <u>Qualité du signataire</u> : Directeur Général des Opérations</p> <p><u>Signature</u> :</p>	<p>Pour le Fournisseur, <u>Nom de la société (+ cachet de la société)</u> :</p> <p><u>Numéro de registre du commerce</u> :</p> <p><u>Forme d'entreprise</u> :</p> <p><u>Capital Social</u> :</p> <p><u>Adresse du siège social</u> :</p> <p><u>Date</u> :</p> <p><u>Nom</u> :</p> <p><u>Qualité du signataire</u> :</p> <p><u>Signature</u> :</p>
--	--