



Our Compass

Ericsson Code of Business Ethics



ERICSSON

Eine Botschaft unseres Präsidenten und CEO

Erfolgreich in einer komplexen Welt

Bei Ericsson setzen wir uns für eine Welt ein, in der grenzenlose Konnektivität das Leben verbessert, Geschäfte neu definiert und den Weg für eine nachhaltige Zukunft ebnet. Unsere Position und die Rolle, die wir dabei spielen, sind mit großer Verantwortung verbunden, die wir nicht auf die leichte Schulter nehmen.

Wir haben ein gewaltiges globales Unternehmen aufgebaut und sind gut positioniert, um uns weiter zu entwickeln und erfolgreich zu sein – mit mehr als 100.000 Mitarbeitern auf sechs Kontinenten wachsen wir auch in Zukunft weit über unsere stolzen schwedischen Wurzeln hinaus. Um in unserer Branche führend zu bleiben, müssen wir auch als globaler Marktführer in der Art und Weise anerkannt werden, wie wir unsere Geschäfte tätigen und wie wir in der Welt agieren. Eine solche Führung erfordert unseren kollektiven Fokus und beginnt damit, dass wir Vertrauen in uns selbst, unsere Kollegen und das Unternehmen haben: durch kritisches Denken, ein gutes Urteilsvermögen und stete Integrität.

Eine unserer wichtigsten Governance-Säulen, der Kodex für Geschäftsethik, legt die Erwartungen an unsere Mitarbeiter fest und leitet jeden von uns bei der Entscheidungsfindung, dem Risikomanagement und der Zusammenarbeit mit unseren Kollegen, Kunden, Partnern, Verantwortlichen und anderen Interessengruppen.

Integrität und operative Exzellenz

Wir operieren in einem komplexen Geschäftsumfeld. Harter Wettbewerb, geopolitische Spannungen, Klimawandel, wirtschaftliche Unsicherheit und Konflikte in vielen Teilen der Welt sind mittlerweile alltäglich.

Als Gründungsprinzip bei Ericsson betrachten wir den Zugang zu Konnektivität als ein grundlegendes menschliches Bedürfnis, das wir überall unterstützen möchten, solange unsere Mitarbeiter sicher sind und wir im Einklang mit unseren Grundwerten und im besten Interesse von Ericsson agieren können.

Unsere Fähigkeit, dieses Ziel zu erreichen und die Komplexität um uns herum zu meistern, hängt in erster Linie von unseren Mitarbeitern und unserer Unternehmenskultur ab. Wir müssen optimistisch und zuversichtlich bleiben und uns zugleich zu Vertrauen, Transparenz, offener Kommunikation, Ethik und gutem Urteilsvermögen verpflichten. Dies müssen wir auch weiterhin in unserer täglichen Arbeitsweise vorleben und uns auf allen Ebenen zu operativer Exzellenz und Integrität verpflichten, damit wir uns anpassen, konkurrieren und erfolgreich sein können. Wenn unsere Mitarbeiter entsprechend handeln, werden wir einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft ausüben können – wo auch immer wir tätig sind.

Wir müssen uns weiterhin auf unsere Kunden konzentrieren und ihnen hochwertige Technologien und Dienstleistungen bieten. Jedoch müssen

wir dabei stets im besten Interesse von Ericsson handeln. Dabei müssen wir all das vermeiden, was nicht unseren Grundwerten oder unserem besten Interesse entspricht.

Mein Fokus liegt darauf, sicherzustellen, dass Ericsson für den Erfolg künftiger Generationen gut aufgestellt ist. Das erfordert, dass wir alle zusammenarbeiten. Wir müssen dafür sorgen, dass sich die Fehler der Vergangenheit in Zukunft nicht wiederholen. Um effektiv in die Zukunft zu gehen, ist es daher notwendig, die Vergangenheit zu analysieren und aus ihr zu lernen.

Wir haben bereits häufig über die problematischen Handlungen gesprochen, die zu unserer Einigung mit dem US Department of Justice (DOJ) und der US Securities and Exchange Commission (SEC) geführt haben. Mittlerweile haben wir große Fortschritte dabei gemacht, organisatorische Schwächen zu beheben, die dieses Fehlverhalten ermöglicht haben, und so ein widerstandsfähigeres Unternehmen aufgebaut. Dennoch haben wir noch viel zu tun – es ist eine kontinuierliche Reise, die weit über den Monitor hinausgeht.

Governance und Kompass

Ein Unternehmen von der Größe von Ericsson braucht klare Regeln und Vorschriften, wie unsere Mitarbeiter handeln und agieren sollen. Unser Kompass ist eine Schlüsselkomponente unserer zentralen Governance-Säulen die eingeführt werden, um Klarheit darüber zu schaffen, wie wir Entscheidungen treffen, Verantwortung sicherstellen und Risiken verwalten.

Eine weitere zentrale Governance-Säule, die im Jahr 2023 eingeführt und umgesetzt wurde, ist unser Protokoll für materielle Risiken der Gruppe, und der Ausschuss für Geschäftsrisiken, welcher regelt, wie wir wesentliche Risiken verwalten. Weitere Informationen zu anderen Governance Säulen werden in den kommenden Monaten veröffentlicht.

Diese Governance-Säulen bilden die Grundlage unserer Zusammenarbeit und bringen die notwendige Ordnung, Standards und Disziplin in unsere Arbeit. Diese Prozesse sind so konzipiert, dass sie unsere Zusammenarbeit unterstützen und erleichtern – und nicht, um unser gutes und notwendiges menschliches Urteilsvermögen und kritisches Denken zu ersetzen.

Unser langfristiger Erfolg basiert darauf, gute Entscheidungen zu treffen. Dazu müssen wir uns gegenseitig angemessen informieren, Fragen stellen und Ideen hinterfragen, sowie die Fakten und Risiken rund um eine Entscheidung gründlich abwägen. Nicht jede Entscheidung wird perfekt sein – es gibt äußere Faktoren, die wir nicht immer kontrollieren können, und Probleme, die aus unserer Umwelt und Umgebung erwachsen. Aber wir sind ein Team, und wenn wir den oben beschriebenen Ansatz befolgen, umsichtig agieren, uns anpassen und uns gemeinsam weiterentwickeln, ist uns der Erfolg sicher.

Wir erwarten von allen, dass sie sich sicher fühlen, offen zu sprechen und sich gegenseitig herauszufordern. Die Melde-Hotline von Ericsson ist immer für Dich da, um Bedenken zu äußern, wenn Du fürchtest, dass unsere Ethik-Erwartungen, die in unserem Compass aufgeführt sind, in Gefahr sind. Denke immer daran, dass das Stellen von Fragen und das Hinterfragen von Vorgängen auch Verantwortung mit sich bringt. Es geht nicht nur darum, Probleme und Risiken anzusprechen, sondern auch darum, sich konstruktiv zu engagieren und Lösungen vorzuschlagen.

Indem wir unserem Compass folgen, können wir sicher sein, dass unsere Entscheidungen und Handlungen ethischen Richtlinien entsprechen und dass Ericsson eine positive globale Wirkung entfaltet. So können wir uns weiterhin Respekt und Vertrauen verdienen – nicht nur von unseren Kollegen, Kunden, Lieferanten, Investoren, Banken und Partnern, sondern vor allem von der Gesellschaft als Ganzes. Wir alle tragen Verantwortung für Ericsson, und das Richtige zu tun sollte immer an erster Stelle stehen.

Mit Freude in die Zukunft

Ich bin fest davon überzeugt, dass ethische Führung uns einen Wettbewerbsvorteil verschaffen und uns alle weiterhin stolz darauf machen wird, Teil von Ericsson zu sein. Wir tun dies jedoch nicht aus Pflichtgefühl, oder einfach nur, um externe Erwartungen zu erfüllen. Wir tun, was wir tun, um als Unternehmen zu wachsen und unseren Erfolg langfristig sicherzustellen. Letztendlich ist es die einzige Möglichkeit, echte und positive Veränderungen herbeizuführen, wenn wir nach höchsten Standards arbeiten und unsere Geschäfte verantwortungsvoll und mit Integrität führen. Die Zukunft unseres Unternehmens hängt von einer Transformation unserer Unternehmenskultur ab, die uns stärker machen soll. Wir alle sind dafür verantwortlich, unseren Teil zu dieser kulturellen Transformation beizutragen.

Letztendlich ist und bleibt unser Erfolg unseren Mitarbeitern zu verdanken. Ich glaube, dass bei uns die besten Fachleute der Branche arbeiten, und es gibt kein anderes Team, das besser gerüstet ist, um die Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen, zu meistern und die neuen Chancen der Zukunft zu nutzen.

Richten wir unseren Blick in die Zukunft. Gemeinsam schreiben wir das nächste Kapitel bei Ericsson – basierend auf unserem Führungsanspruch in der Branche und der Art und Weise, wie wir Geschäfte durchführen. Ich weiß, dass ich auf Euch alle zählen kann!

Alles Gute

Börje Ekholm

Präsident und CEO





Verwende unseren Kompass



Unser Kompass ist der Leitfaden für die ethischen Prinzipien und Erwartungen von Ericsson. Er orientiert sich an unseren Werten Professionalität, Respekt und Beharrlichkeit. Diese Grundsätze ermöglichen es uns, mit Integrität zu führen. Wenn Du ihn häufig verwendest, kannst Du sicher sein, dass Deine Handlungen und Entscheidungen mit Ericssons Anforderungen an ethisches Geschäftsgebaren übereinstimmen.



Jedes Mal, wenn Du im Namen von Ericsson handelst, erinnere Dich an die drei Punkte

P¹ | Was ist der **Zweck** meines Handelns?

- Gibt es einen legitimen geschäftlichen Grund für dieses Handeln?
- Ist das Handeln im besten Interesse von Ericsson?
- Welche Risiken birgt dieses Handeln? Wie kann ich die Risiken minimieren?

P² | Welche **Grundsätze** sollten mein Handeln leiten?

- Ist mein Handeln rechtmäßig und mit unserem Kompass und unseren Richtlinien vereinbar?
- Handle ich ethisch und im Einklang mit unseren Werten?

P³ | Wie wird mein Handeln **wahrgenommen?**

- Wie würde meine Handlung aufgenommen, wenn sie in den Nachrichten erscheinen würde?
- Wird sich mein Handeln negativ auf Ericssons Ruf auswirken?

Inhalt

● Unser Code, unser Kompass

1.1	Sei Dir der ethischen Erwartungen von Ericsson bewusst	07
1.2	Deine Pflichten im Rahmen der Tätigkeit für Ericsson	08
1.3	Ethik- und Compliance- Bedenken zur Sprache bringen	09

● Unsere Mitarbeiter und Arbeitsplätze

2.1	Behandle alle mit Respekt und Würde und schließe niemanden aus.	11
2.2	Gewährleistung gerechter und positiver Arbeitsbedingungen sowie die Förderung von Gewerkschaftsrechten	12
2.3	Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden	13
2.4	Verbot und Verhinderung von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit	14

● Unser Unternehmen, unsere Kunden und Lieferanten

3.1	Führen der Geschäfte mit Integrität – und null Toleranz für Korruption	16
3.2	Handel im besten Interesse von Ericsson	17
3.3	Wettbewerb durch die Vorzüge unserer Technologien und Angebote	18
3.4	Wir tätigen Geschäfte nur mit Dritten, die sich ebenfalls zu Integrität verpflichten	19
3.5	Wir befolgen internationale Handelsgesetze und Richtlinien gegen Geldwäsche	20

● Unsere Vermögenswerte und unser geistiges Eigentum

4.1	Schutz vertraulicher Informationen und geistigen Eigentums	22
4.2	Verantwortungsvolle Nutzung von Unternehmensinformationen und Vermögenswerten	23
4.3	Schutz personenbezogener Daten	24
4.4	Durchführen ordnungsgemäßer Finanzkontrollen und Verhindern von Betrug	25
4.5	Verantwortungsvolle Kommunikation	26

● Unser soziales und ökologisches Engagement

5.1	Förderung des Rechts auf Privatsphäre und Meinungsfreiheit	28
5.2	Bekenntnis zu unserer Verpflichtung für mehr Nachhaltigkeit	29
5.3	Stärkung und Unterstützung lokaler Gemeinschaften	30



Unser Code
Unsere Mitarbeiter
Unser Geschäft
Unsere Werte
Unser Engagement

Unser Code, unser Kompass

Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte stets ethisch und verantwortungsvoll auszuüben.

01

1.1	Sei Dir der ethischen Erwartungen von Ericsson bewusst	07
1.2	Deine Pflichten im Rahmen der Tätigkeit für Ericsson	08
1.3	Ethik- und Compliance-Bedenken zur Sprache bringen	09

Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Sei Dir der ethischen Erwartungen von Ericsson bewusst

Unser Kompass legt die Erwartungen unseres Unternehmens daran fest, wie wir geschäftlich tätig sind.

Der Code zur Geschäftsethik ist unser Kompass und einer der Grundpfeiler der Unternehmensführung von Ericsson. Dieser Kompass leitet uns dabei, unsere Geschäfte professionell, respektvoll und mit Integrität zu führen.

Der Kompass gilt nicht nur für Mitarbeiter von Ericsson, sondern auch für alle Personen, deren tägliche Arbeit im Auftrag von Ericsson erfolgt, sowie für Mitglieder des Vorstands aller Unternehmen, die direkt oder indirekt von Ericsson kontrolliert werden. Wir verlangen von Dritten, die mit Ericsson zusammenarbeiten, die Einhaltung der in unserem Kompass enthaltenen Werte, indem sie sich zu unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner bekennen.

Wir sind für die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften verantwortlich. Darüber hinaus sind wir verpflichtet, unseren Kompass sowie alle Ericsson-Leitfäden einzuhalten, die für uns aufgrund unserer geografischen Lage, unserer beruflichen Rolle oder der von uns ausgeübten Tätigkeit gelten. Jede in diesem Dokument enthaltene Anforderung zur Einhaltung unseres Kompasses beinhaltet immer auch die Anforderung zur Einhaltung der geltenden Richtlinien. Wenn sich eine der Anforderungen dieses Kompasses letztendlich jedoch von den gesetzlichen Anforderungen unterscheidet, solltest Du stets den strengeren Standard anwenden.

Wir nutzen Technologie, einschließlich künstlicher Intelligenz, auf verantwortungsvolle, faire und ethische Weise. Dazu gehört die Verantwortung von uns als Menschen, Sicherheit, Inklusivität, Transparenz, Datenschutz, Rechenschaftspflicht sowie das allgemeine Wohl der Gesellschaft und der Umwelt zu gewährleisten.

Verstöße gegen unseren Kompass können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen – unabhängig von Deiner Position im Unternehmen. Selbstverständlich ist uns klar, dass Menschen manchmal trotz guter Absichten Fehler machen. Wenn das passiert, oder wenn Du eine Frage oder ein Anliegen hast, zeige Verantwortung und Transparenz, und sprich uns an.

Wenn Du nicht sicher bist, inwiefern unsere Leitfäden auf Dich zutreffen, frage bitte Deinen Vorgesetzten um Rat. Du kannst Dich jederzeit an Deinen Vorgesetzten oder die entsprechenden Abteilungen, etwa die Personalabteilung oder die Rechts- und Compliance-Abteilung, wenden. So bieten zum Beispiel das Compliance Office, [der Compliance Consultation Desk](#) und das [Ethics & Compliance Portal](#) Rat und die entsprechenden Genehmigungen zu ethischen und die Compliance betreffenden Angelegenheiten.

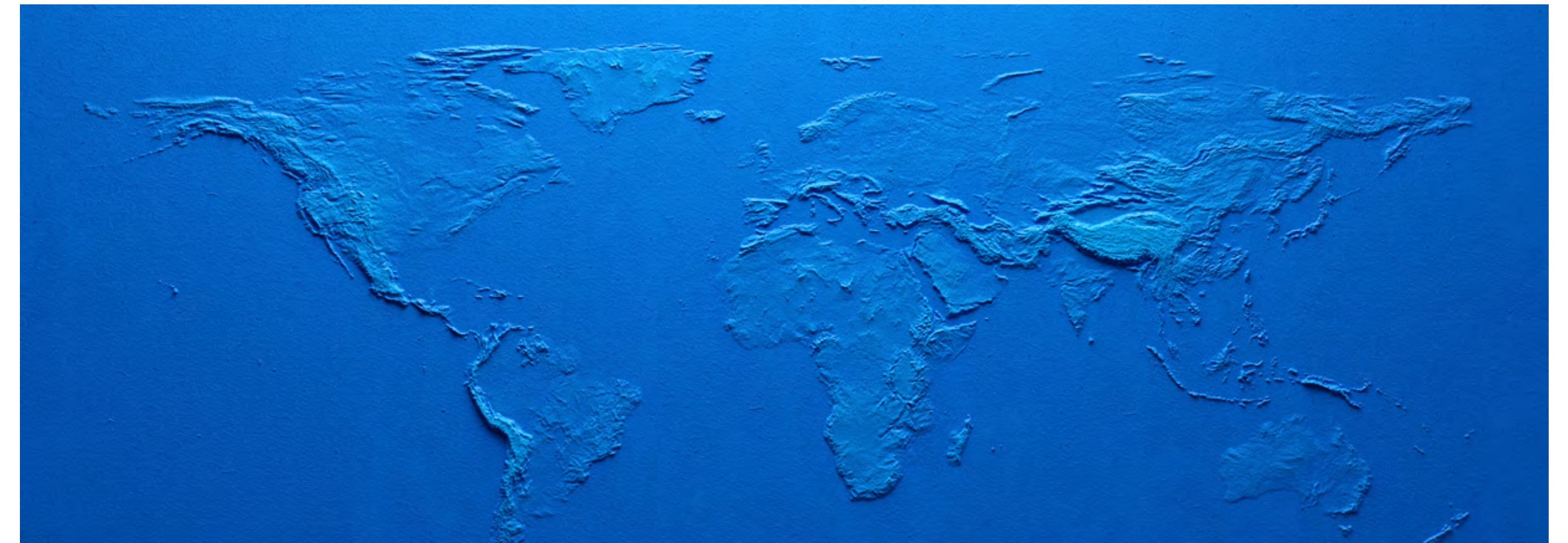
Weitere Informationen

Hilfreiche Links

- [Our company story](#)
- [Ericsson on the Move](#)
- [EGMS App - PowerApps](#)

CoBE relevante Dokumente:

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



Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Deine Pflichten im Rahmen der Tätigkeit für Ericsson

Unser Handeln ist jederzeit von Integrität geprägt.

Im Einklang mit unserem Ziel und unseren Werten müssen wir als Vertreter von Ericsson verantwortungsbewusst, ehrlich und integer handeln, wenn wir Geschäfte tätigen – unabhängig von unserer Position. Auch wenn dies zum Verlust einer Geschäftsgelegenheit führt. Darüber hinaus erfordert die Verpflichtung, stets mit Integrität zu handeln, dass alle von uns ihre Compliance-Bedenken äußern müssen, wenn wir von Verstößen gegen das Gesetz, unseren Kompass oder unseren Richtlinien Kenntnis erlangen oder einen solchen Verstoß vermuten. Die gilt auch, wenn jemand über andere Informationen verfügt, die Ericsson oder unseren Ruf gefährden könnten.

Nach Aufforderung sollst Du bei allen Untersuchungen, Prüfungen oder Bewertungen, die von Ericsson oder einer zuständigen Drittpartei durchgeführt werden, uneingeschränkt kooperieren, einschließlich der Gewährung von Zugang zu arbeitsbezogenen Daten, Aufzeichnungen oder Nachrichten, die weder vernichtet noch verändert werden dürfen, unabhängig davon, wo sie sich befinden.

Wenn Du Führungskraft, Mitglied des Führungsteams oder Vorstandsmitglieds bist,

kommt Dir eine besonders wichtige Rolle zu – Du bist dafür verantwortlich, eine Kultur der Integrität und Compliance zu fördern!

Führungskräfte und Abteilungsleiter müssen:

- Teammitglieder ermutigen und unterstützen, Fragen zu stellen, und mit ihnen über herausfordernde ethische Situationen sprechen
- Sicherstellen, dass die Teammitglieder ordnungsgemäß geschult werden und wissen, wie sie unseren Kompass und unsere Richtlinien einhalten
- Vermeiden, Druck auf Teammitglieder auszuüben, da dies implizit unethisches Verhalten oder einen Verstoß gegen unsere Leitfäden fördern könnte
- Mögliches Fehlverhalten melden und Teammitglieder unterstützen, wenn sie Bedenken äußern

Weitere Informationen

Hilfreiche Links

- [Compliance @ Ericsson](#)

CoBE relevante Dokumente:

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



Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Ethik- und Compliance -Bedenken zur Sprache bringen

Wir müssen uns alle zu Wort melden, wenn uns etwas falsch vorkommt.

Wenn Du glaubst, dass etwas nicht in Ordnung ist:

- Sprich mit Deinem Vorgesetzten oder dessen Vorgesetzten
- Sprich die Personalabteilung oder die Rechts- und Compliance-Abteilung an, oder
- wende Dich an die [Ericsson Compliance Line](#). (Wenn Du die Ericsson Compliance Line nutzt, kannst Du Dich dafür entscheiden, anonym zu bleiben, sofern dies nach lokalem Recht zulässig ist.)

Die [Ericsson Compliance Line](#) wird von einer unabhängigen Stelle betrieben, die alle Meldungen sicher und vertraulich behandelt. Sie steht allen internen und externen Beteiligten rund um die Uhr in über 60 Sprachen zur Verfügung.

Tatsächliche und mutmaßliche Verstöße gegen unseren Kompass müssen gemeldet werden. Wenn Du Dich nicht äusserst, kann dies zu Disziplinarmaßnahmen führen. Deine Bedenken werden vom Allegation Management Office bewertet, das eventuell

mit weiteren Fragen auf Dich zukommt. Deine Bedenken wird von der Corporate & Government Investigations oder von anderen zuständigen Stellen nachgegangen.

Du wirst vor negativen Konsequenzen geschützt, wenn Du in gutem Glauben Compliance-Bedenken äusserst – wir dulden keinerlei Vergeltungsmaßnahmen.

Wenn Du als Vorgesetzter oder sonstige Vertrauensperson tätig bist und jemand ein Compliance-Anliegen an Dich heranträgt, bist Du verpflichtet, dies der Rechts- und Compliance-Abteilung oder der [Ericsson Compliance Line](#) zu melden. Auch wenn es eventuell erforderlich ist, mit der Person zu sprechen, die die Meldung macht, um die Art der Bedenken besser zu verstehen, bevor Du sie meldest, ist es wichtig, dass Du nicht versuchst, eigenen Ermittlungen anzustellen, da es sich hierbei um komplexe rechtliche Fragen handeln könnte.

Manager sind befugt, einige Probleme selbst zu lösen, z. B. Leistungsprobleme und Nichteinhaltung von Prozessen, müssen jedoch Compliance-Bedenken hinsichtlich Geschäftsethik und Fehlverhalten melden.

Du bist jederzeit berechtigt, Anliegen bei der Gewerkschaftsvertretung oder dem Betriebsrat vorzubringen – aber es wird auch immer

erwartet, dass Du mögliche Verstöße gegen unseren Kompass über die vorgesehenen Kanäle von Ericsson meldest.

Du bist nicht verpflichtet, auf Dein Recht zur Teilnahme an einem Gerichtsverfahren zu verzichten, sobald Du eine Meldung eingereicht hast. Wenn Du ein Compliance-Bedenken über Ericsson-Kanäle meldest, musst Du keine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnen.



Weitere Informationen

Hilfreiche Links

- [Reporting Compliance Concerns](#)

CoBE relevante Dokumente:

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



Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Unsere Mitarbeiter und Arbeitsplätze

An einem integrativen und unterstützenden Arbeitsplatz kannst Du Dein volles Potenzial entfalten und Dich weiterentwickeln. Wir respektieren die Würde jedes Menschen und arbeiten unter Beachtung aller international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte, einschließlich derer, die in der Internationalen Charta der Menschenrechte und der Erklärung der Internationalen Arbeiterschutzorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz festgelegt sind.

2.1	Behandle alle mit Respekt und Würde und schließe niemanden aus.	11
2.2	Gewährleistung gerechter und positiver Arbeitsbedingungen sowie die Förderung von Gewerkschaftsrechten	12
2.3	Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden	13
2.4	Verbot und Verhinderung von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit	14

02

Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Behandle alle mit Respekt und Würde und schließe niemanden aus.

Wir fördern ein unterstützendes Arbeitsumfeld, das auf Respekt basiert.

Unsere Kollegen mit Respekt und Würde zu behandeln und sie mit einzubinden, ist entscheidend und bringt das Beste in uns allen hervor. Bei Ericsson hat die Gewährleistung der psychischen Sicherheit unserer Mitarbeiter oberste Priorität und es gibt keinen Raum für Belästigung, Drohungen, Mobbing oder Gewalt gegen irgendjemanden.

Wir dulden keinerlei Formen von Belästigung, Diskriminierung, Vergeltung, Drohungen oder Gewalttaten, einschließlich:

- Physische, verbale oder schriftliche Belästigungen von Mitarbeitern oder Dritten am Arbeitsplatz (ob im Büro, außerhalb des Büros oder online)
- Mobbing, Einschüchterung, Feindseligkeit, Demütigung, Diskriminierung oder psychische Misshandlung
- Beleidigende oder abfällige Bemerkungen, Späße, Bilder oder Beschimpfungen
- Unerwünschte Annäherung oder

Körperkontakt oder andere Eingriffe in die Privatsphäre oder den persönlichen Bereich

- Jedwede absichtliche Störung oder Behinderung der normalen Arbeitstätigkeiten

Wir wissen, dass Vielfalt uns als Unternehmen stärker macht. Ein vielfältiger und integrativer Arbeitsplatz trägt dazu bei, dass wir weltweit die besten Talente anziehen, Innovationen fördern und unseren Kunden einen Mehrwert bringen. Wir wollen, dass sich jeder geschätzt und integriert fühlt.

Wir alle müssen dazu beitragen, dass Ericsson ein Ort ist, an dem alle Menschen wachsen können und gestärkt werden – unabhängig von Faktoren wie persönlichem Hintergrund, kognitiven Perspektiven oder eventuellen Behinderungen.

Du musst:

- Mitarbeiter auf der Basis ihrer Leistung einstellen, belohnen und fördern
- Vetternwirtschaft oder diskriminierende Praktiken verhindern
- Jegliches Verhalten vermeiden, durch das sich Mitarbeiter ausgeschlossen oder unerwünscht fühlen könnten.

Dies gilt innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeiten, innerhalb oder außerhalb des Ericsson-Geländes und sowohl bei externen Veranstaltungen als auch bei Geschäftsreisen.



Weitere Informationen

CoBE relevante Dokumente:

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

Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Gewährleistung gerechter und positiver Arbeitsbedingungen sowie die Förderung von Gewerkschaftsrechten

Wir erkennen an, dass jeder Mitarbeiter ein Anrecht auf faire, sichere und positive Arbeitsbedingungen hat sowie das Recht hat, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft beizutreten und einen Tarifvertrag auszuhandeln.

Dazu gehören:

- Das Ausstellen eines schriftlichen Dokuments, das die grundlegenden Bedingungen der Beschäftigung in verständlicher Sprache darlegt
- Eine faire und angemessene Bezahlung sowie Arbeitsbedingungen, die mindestens einen existenzsichernden Lohn beinhalten
- Angemessene Pausen und Freizeit zur Unterstützung einer gesunden Work-Life-Balance, einschließlich Arbeitszeiten gemäß internationalen Standards
- Gründung von oder Beitritt zu unabhängigen Gewerkschaften sowie Tarifverhandlungen.

Du musst die Vereinigungsfreiheit und das Recht aller Kollegen auf Tarifverhandlungen respektieren und darfst diese keinesfalls einschränken. Du darfst niemanden aufgrund seiner Entscheidung, einer Gewerkschaft oder einer ähnlichen Organisation beizutreten – oder nicht beizutreten – anders behandeln und Gewerkschaftsvertreter müssen in der Lage sein, effektiv mit den Mitarbeitern zu kommunizieren.

Weitere Informationen

Hilfreiche Links

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

CoBE relevante Dokumente:

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



Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Weitere Informationen

Hilfreiche Links

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

CoBE relevante Dokumente:

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

Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden

Wir arbeiten zusammen, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle zu gewährleisten.

Wir tun alles, was wir können, um Deine Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten, und wir erwarten von Dir, dass Du alles tust, um für Dich selbst und alle anderen zu sorgen, die mit Dir zusammen arbeiten. Unser Ziel ist es, dass keine arbeitsbedingten Todesfälle, Verletzungen und Erkrankungen auftreten. Wir müssen alle zusammenarbeiten, um dieses Ziel zu erreichen. Ericsson Care ist unser umfassender Ansatz, um dieses Ziel zu erreichen.

Du:

- Musst stets verantwortungsbewusst und sicher arbeiten, die richtigen Werkzeuge und persönliche Schutzausrüstung verwenden, die zugewiesenen Sicherheitsschulungen abschließen und die Gesundheits- und Sicherheitsregeln (einschließlich lebensrettender Regeln) befolgen, um sicherzustellen, dass unseren Mitarbeitern oder Lieferanten kein Schaden entsteht,

- Musst aktiv dazu beitragen, ein Umfeld zu schaffen, das Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden für alle fördert,
- Musst Gesundheits- und Sicherheitsrisiken identifizieren, melden und beseitigen,
- Musst eine psychisch sichere Kultur der freien Meinungsäußerung fördern, in der jeder die Faktoren melden kann, die ein Hindernis für Sicherheit und Wohlbefinden darstellen,
- Musst psychosoziale Risiken und eine negative Arbeitsgestaltung verhindern, indem Du eine gesunde Arbeitsbelastung und klare Verantwortlichkeiten förderst sowie widersprüchliche Forderungen vermeidest,
- Darfst nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Substanzen arbeiten,
- Darfst nicht unter dem Einfluss von Medikamenten arbeiten, wenn dies die Gesundheit oder Sicherheit anderer gefährden könnte,
- Musst Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle über das [Global Incident Reporting Tool](#) melden, damit wir diese in Zukunft verhindern können und

- Musst Dich zu Wort melden und die Arbeit niederlegen, wenn Du Dir Sorgen um die Gesundheit, Sicherheit oder das Wohlbefinden Deiner Kollegen oder Lieferanten machst. Wenn die Situation nicht korrigiert wird, musst du Dich an Deinen direkten Vorgesetzten und den lokalen Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten wenden und das Problem im [Global Incident Reporting Tool](#) melden.



Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Verbot und Verhinderung von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit

Alle, die bei uns tätig sind, haben sich frei dafür entschieden, und wir unterstützen die Rechte von Kindern.

Bei Ericsson ist jede Form der Sklaverei – einschließlich Menschenhandel und Zwangsarbeit – strengstens verboten. Jedwede für Ericsson geleistete Arbeit muss freiwillig, einvernehmlich und frei von Zwang oder Drohungen sein. Es steht uns allen frei, unser Arbeitsverhältnis oder unseren Auftrag nach angemessener Kündigungsfrist gemäß geltendem Recht zu beenden. Du darfst niemals Forderungen akzeptieren, Geld oder Ausweispapiere bei Ericsson oder einer Vermittlungsagentur zu deponieren.

Es ist untersagt, auf den vom Unternehmen bezahlten Reisen oder in Zusammenhang mit den Geschäften des Unternehmens sexuelle Dienstleistungen – oder andere Dienstleistungen sexueller Art – für sich oder andere zu erwerben oder anderen zu erlauben, solche Dienstleistungen für Dich zu bezahlen, unabhängig von den vor Ort geltenden Gesetzen.

Wir achten und verteidigen die Rechte von Kindern und stellen sicher, dass bei allen unseren Interaktionen mit Kindern Kinderschutzmaßnahmen umgesetzt werden. Wir verbieten Kinderarbeit strengstens und treffen vorbeugende Maßnahmen, damit kein Kind aufgrund unserer Geschäftstätigkeit Schaden erleidet. Das Alter einer Person muss während des Einstellungsprozesses überprüft und dokumentiert werden, um sicherzustellen, dass sie das entsprechende Erwerbsalter erreicht hat.



Auftreten von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit ist weltweit verbreitet und in vielen Branchen präsent. Dieses Risiko solltest Du insbesondere bei der Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern, der Beauftragung von Arbeitsvermittlern oder dem Einsatz von Zeitarbeitskräften berücksichtigen. Du darfst von potenziellen Mitarbeitern keine Vermittlungsgebühren oder andere mit der Einstellung zusammenhängenden Abgaben verlangen. Dies gilt auch unabhängig von der möglichen Beauftragung einer Personalvermittlungsagentur. Ericsson bekennt sich zum Prinzip, dass der Arbeitgeber die Kosten trägt und erstattet, die dem Arbeitnehmer als Einstellungskosten entstehen.



Weitere Informationen

Hilfreiche Links

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

CoBE relevante Dokumente:

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

Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Unser Unternehmen, unsere Kunden und Lieferanten

Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte mit Integrität und Transparenz abzuwickeln und als sozial verantwortliches Unternehmen zu agieren.

03

3.1	Führen der Geschäfte mit Integrität – und null Toleranz für Korruption	16
3.2	Handel im besten Interesse von Ericsson	17
3.3	Wettbewerb durch die Vorzüge unserer Technologien und Angebote	18
3.4	Wir tätigen Geschäfte nur mit Dritten, die sich ebenfalls zu Integrität verpflichten	19
3.5	Wir befolgen internationale Handelsgesetze und Richtlinien gegen Geldwäsche	20

Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Führen der Geschäfte mit Integrität – und null Toleranz für Korruption

Wir nutzen keinen unzulässigen Einfluss, um Geschäfte zu sichern.

Reputation und Vertrauen sind schwer erkämpft und leicht verloren. Bei Ericsson versuchen wir niemals, die Handlungen von irgendjemandem unzulässig zu beeinflussen. Einem Beamten, Kollegen, Kunden oder sonstigen Dritten einen Vorteil anzubieten oder zu gewähren, um sich einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, wird als Bestechung betrachtet und ist streng verboten. Du darfst solche Leistungen weder verlangen noch akzeptieren.

Bei uns gibt es keinerlei Toleranz für irgendeine Form von Bestechung oder Korruption. Weiterhin spendet Ericsson weder direkt noch indirekt an politische Parteien oder einzelne Politiker, außer im Rahmen der Unterstützung freiwilliger Arbeitnehmerbeiträge, die nach lokalem Recht zulässig sind und durch Offenlegungspflichten gegenüber der Öffentlichkeit unterstützt werden.

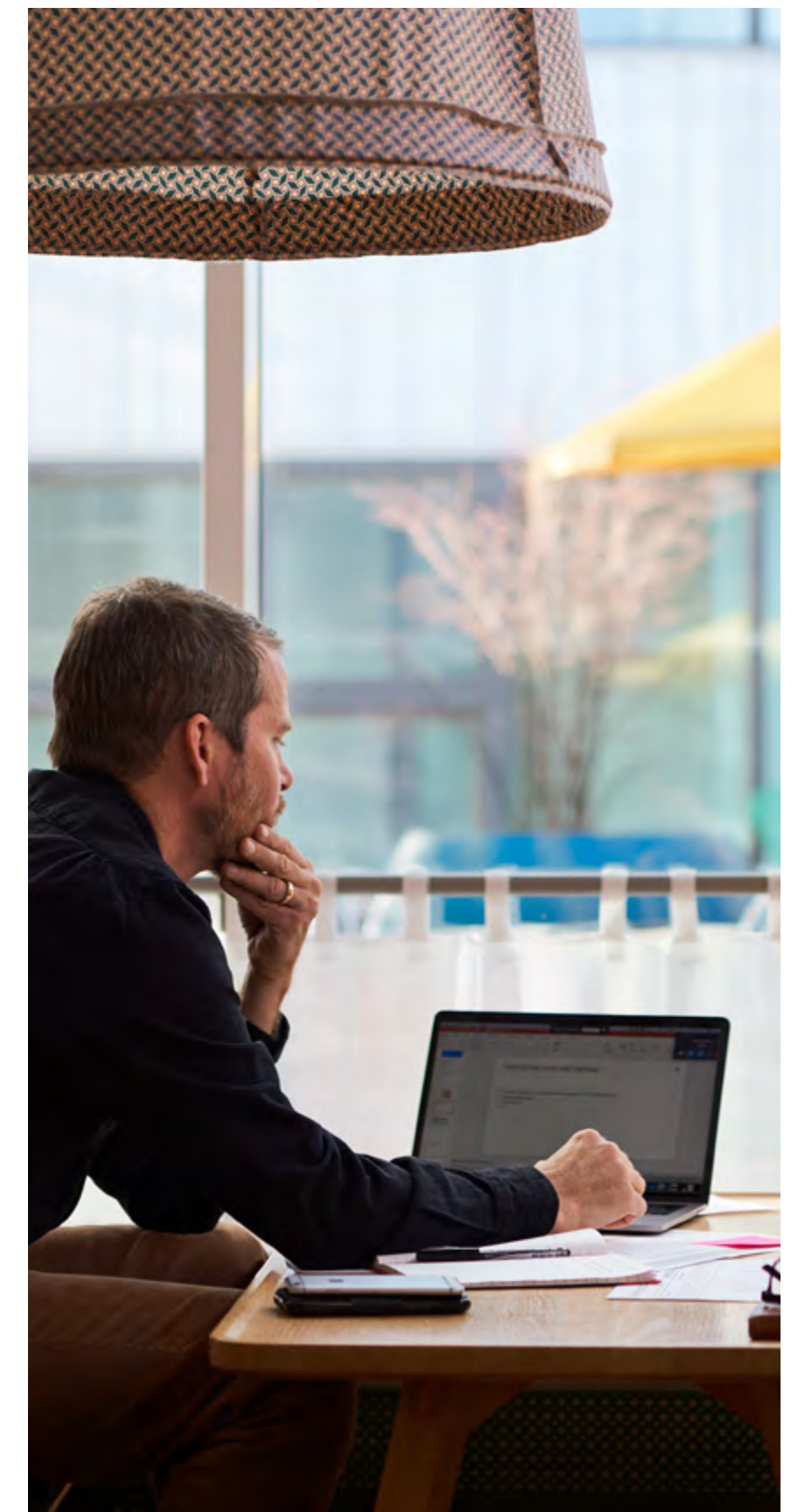
Du musst stets die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und unserer Richtlinien für Geschenke, Unterhaltung, Bewirtung, Sponsoring, Spenden und Beschäftigungsmöglichkeiten sicherstellen. Hier einige Beispiele für verbindliche Anforderungen, die uns dabei helfen sollen, rechtmäßig und konform zu handeln:

- Gewähre niemals Einzelpersonen persönliche Vorteile wie Bargeld, Bargegenwerte, Darlehen, Urlaube oder ähnliche Vorteile
- Du musst Angebote gegenüber Beamten (oder deren Familienangehörigen) abwägen und beachten, dass hierfür Vorabgenehmigungen notwendig sind und besonders restriktive Regeln gelten
- Hole Dir immer vorab die erforderlichen Genehmigungen ein und dokumentiere diese
- Leiste niemals zur Gewährleistung oder Beschleunigung einer routinemäßigen Amtshandlung unerlaubte Zahlungen (Schmiergelder), beispielsweise für die Ausstellung eines Visums, einer Genehmigung oder einer Lizenz
- Du darfst keine eigenen Gelder oder die Gelder einer anderen Person für etwas nutzen, was Du mit Firmengeldern nicht tun könntest, z. B. den Kauf von illegalen Zuwendungen wie Elfenbein, Betäubungsmitteln oder sexuellen Dienstleistungen
- Konsultiere GFMC Government & Advocacy oder die Rechts- und Compliance-Abteilung vor einem Treffen mit Regierungsbeamten



Als Beamte gelten u. a. die Mitglieder, Mitarbeiter oder Vertreter von:

- Regierungen – ob auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene,
- staatseigenen oder staatlich kontrollierten Unternehmen,
- Militär, Polizei und Gerichten,
- politischen Parteien, Kandidaten für öffentliche Ämter und politisch exponierten Personen,
- internationalen Organisationen (z. B. den Vereinten Nationen oder der Weltbank) und
- königlichen Familien.



Weitere Informationen

Hilfreiche Links

- [Anti-Corruption Compliance](#)
- [Gifts, entertainment and hospitality](#)
- [Contributions at Ericsson](#)

CoBE relevante Dokumente:

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

Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Weitere Informationen

Hilfreiche Links

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

CoBE relevante Dokumente:

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

Handel im besten Interesse von Ericsson

Wir handeln zügig und transparent, um alles offenzulegen, was einen Interessenkonflikt darstellen könnte.

Bei unserer Arbeit für Ericsson können Situationen entstehen, in denen unser professionelles Urteilsvermögen durch andere widersprüchliche Interessen im Zusammenhang mit Beziehungen und Aufgaben, die wir außerhalb von Ericsson wahrnehmen, beeinträchtigt werden könnte. Dies wird als Interessenkonflikt bezeichnet, was nicht grundsätzlich ein Problem sein muss. Jeder von uns hat jedoch die Verantwortung, die legitimen Geschäftsinteressen von Ericsson an erste Stelle zu setzen. Wann immer wir uns eines potenziellen Interessenkonflikts bewusst werden, dürfen wir diesen nicht ignorieren, sondern müssen sicherstellen, dass er ordnungsgemäß offengelegt und bearbeitet wird.

Du musst:

- Interessenkonflikte wann immer möglich vermeiden und
- über das [Ethics & Compliance Portal](#) alle Situationen, Transaktionen und Beziehungen offenlegen, die zu

einem Interessenkonflikt führen oder als solcher wahrgenommen werden könnten. Die Compliance-Stelle und die Personalabteilung werden Dich beim Umgang mit dieser Situation unterstützen.

Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte:

- Geschäfte mit Dritten, die Deine Familienmitglieder, Freunde oder ehemalige Ericsson-Kollegen beschäftigen oder sich in deren Besitz befinden
- Einstellen einer Person oder ihr Vorgesetzter werden, wenn Du mit dieser Person in einer persönlichen Beziehung stehst
- Ausübung von Tätigkeiten für Kunden oder Lieferanten von Ericsson in Deiner Freizeit
- Arbeit außerhalb von Ericsson oder Übernahme von Aufgaben oder Funktionen, die Deine Arbeitsleistung beeinträchtigen, die die Nutzung der vertraulichen und proprietären Daten oder Anlagen von Ericsson verlangen oder geistiges Eigentum schaffen würden
- Im Namen von Ericsson mit Kunden, Lieferanten oder anderen externen Stakeholdern eines Unternehmens verhandeln, an dem Du beteiligt bist oder ein anderes wesentliches finanzielles Interesse hast



Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Weitere Informationen

Hilfreiche Links 

- [Compliance consultation desk](#)

CoBE relevante Dokumente:

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

Wettbewerb durch die Vorzüge unserer Technologien und Angebote

Wir konkurrieren fair.

Wir streben nicht nach Wettbewerbsvorteilen durch illegale oder unethische Geschäftspraktiken. Es ist Dir nicht gestattet, vertrauliche Informationen, einschließlich Ausschreibungsinformationen, die anderen gehören, unrechtmäßig zu beschaffen oder zu nutzen. Bei allen Geschäften mit Kunden, Wettbewerbern und Lieferanten musst Du Dich stets an die geltenden Wettbewerbs-, Kartell- und Lauterkeitsrechte und -vorschriften halten. Das bedeutet, dass Du keine Vereinbarungen treffen oder Dich anderweitig an Diskussionen beteiligen darfst, die Anlass zu wettbewerbsrechtlichen Bedenken geben könnten, wie z. B. Preisabsprachen oder die Festlegung anderer Einkaufs- oder Verkaufsbedingungen, die Weitergabe wettbewerbsrelevanter Informationen oder anderes kartellähnliches Verhalten. Dazu gehören Vereinbarungen mit Dritten, keine Mitarbeiter des jeweils anderen einzustellen, oder Löhne zu vereinbaren. Auch der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung ist verboten.

Bevor Du Exklusivitäts- oder Wettbewerbsverbotsvereinbarungen aushandelst – oder wenn Du Bedenken hinsichtlich anderer

Wettbewerbsangelegenheiten hast – musst Du Dich an die Abteilung Recht und Compliance des Konzerns wenden.



Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Wir tätigen Geschäfte nur mit Dritten, die sich ebenfalls zu Integrität verpflichten

Wir arbeiten nur mit Dritten zusammen, die die gleichen Integritätsstandards einhalten, die wir auch an uns selbst anlegen.

Die Zusammenarbeit mit Dritten kann erhebliche Risiken mit sich bringen, die wir sorgfältig abwägen müssen, um die Werte, für die wir stehen, nicht zu gefährden. Unser Geschäft baut weiterhin auf einem großen Netzwerk an Drittparteien auf, wie z. B. Händlern, Partnern, Lieferanten, Vertretern oder Beratern. Deren Handeln wirkt sich ebenso auf den Ruf unseres Unternehmens aus wie unser eigenes. Wir arbeiten nur mit Lieferanten und anderen Partnern zusammen, die unsere hohen Standards in Bezug auf Integrität, Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt teilen. Wir führen Geschäfte mit Integrität, Verantwortungsbewusstsein und im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen und behördlichen Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, und erwarten auch von beteiligten Dritten, dass sie alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten.

Du musst:

- als echter Geschäftsinhaber handeln,
- mit qualifizierten, zugelassenen Dritten arbeiten, die unseren erweiterten Prozess

für [Third Party Management \(TPM\)](#) durchlaufen haben, darfst niemals einen Dritten dazu veranlassen, etwas zu tun, was einem Mitarbeiter von Ericsson nicht erlaubt wäre,

- wahrheitsgemäß und transparent mit Dritten interagieren und sicherstellen, dass diese unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner (oder einen gleichwertigen Code) unterzeichnen und befolgen,
- aktiv alle Bedingungen überwachen, aufgrund derer eine Entscheidung über die Genehmigung für Dritte getroffen wurde, und dabei auf Warnsignale, wesentliche Änderungen und Warnzeichen achtgeben,
- genaue Aufzeichnungen über Dritte führen, auf etwaige Nichtkonformitäten reagieren und jeden Versuch unterbinden, Entscheidungen durch unzulässige Zahlungen zu beeinflussen,
- eine wirksame Risikominderung implementieren, u.a. gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen und Abhilfemaßnahmen, einschließlich der Vertragskündigung bei wiederholten und/oder schwerwiegenden Verstößen,
- besonders vorsichtig vorgehen, wenn Du mit jemandem, der eine prominente öffentliche Position innehat (oder innehatte), oder mit einem Familienmitglied oder

engen Mitarbeiter einer solchen Person (PEP oder Politically Exposed Person) zusammenarbeitest.



Weitere Informationen

Hilfreiche Links

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

CoBE relevante Dokumente:

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

Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Weitere Informationen

Hilfreiche Links

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

CoBE relevante Dokumente:

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

Wir befolgen internationale Handelsgesetze und Richtlinien gegen Geldwäsche

Wir halten uns an die geltenden Gesetze und Vorschriften zur Regulierung des internationalen Handels und zur Verhinderung von Geldwäsche.

Die Europäische Union (EU), die Vereinigten Staaten (USA) und andere Länder haben Handels- und Sanktionsgesetze erlassen; dazu gehören Export- und Zollkontrollen, Embargos und Sanktionen. Diese Gesetze schränken die Personen, Länder und Organisationen ein, mit denen wir Geschäfte tätigen können, sowie die Hardware, Software und Dienstleistungen, die wir möglicherweise bereitstellen. Sie begrenzen auch, von welchen Ländern aus Ericsson als Unternehmen und wir als Mitarbeiter Arbeiten durchführen können.

Du musst:

- Dir über alle Sanktionen, Import- oder Exportkontrollen bewusst sein, die für Geschäfte im Namen von Ericsson gelten könnten, bevor Du solche Geschäfte machst, und sicherstellen, dass, falls erforderlich, eine Lizenz eingeholt wird,
- sicherstellen, dass Ericssons Sanktionsprüfungsverfahren vor dem Einbinden neuer Drittparteien und danach

regelmäßig durchgeführt wird und

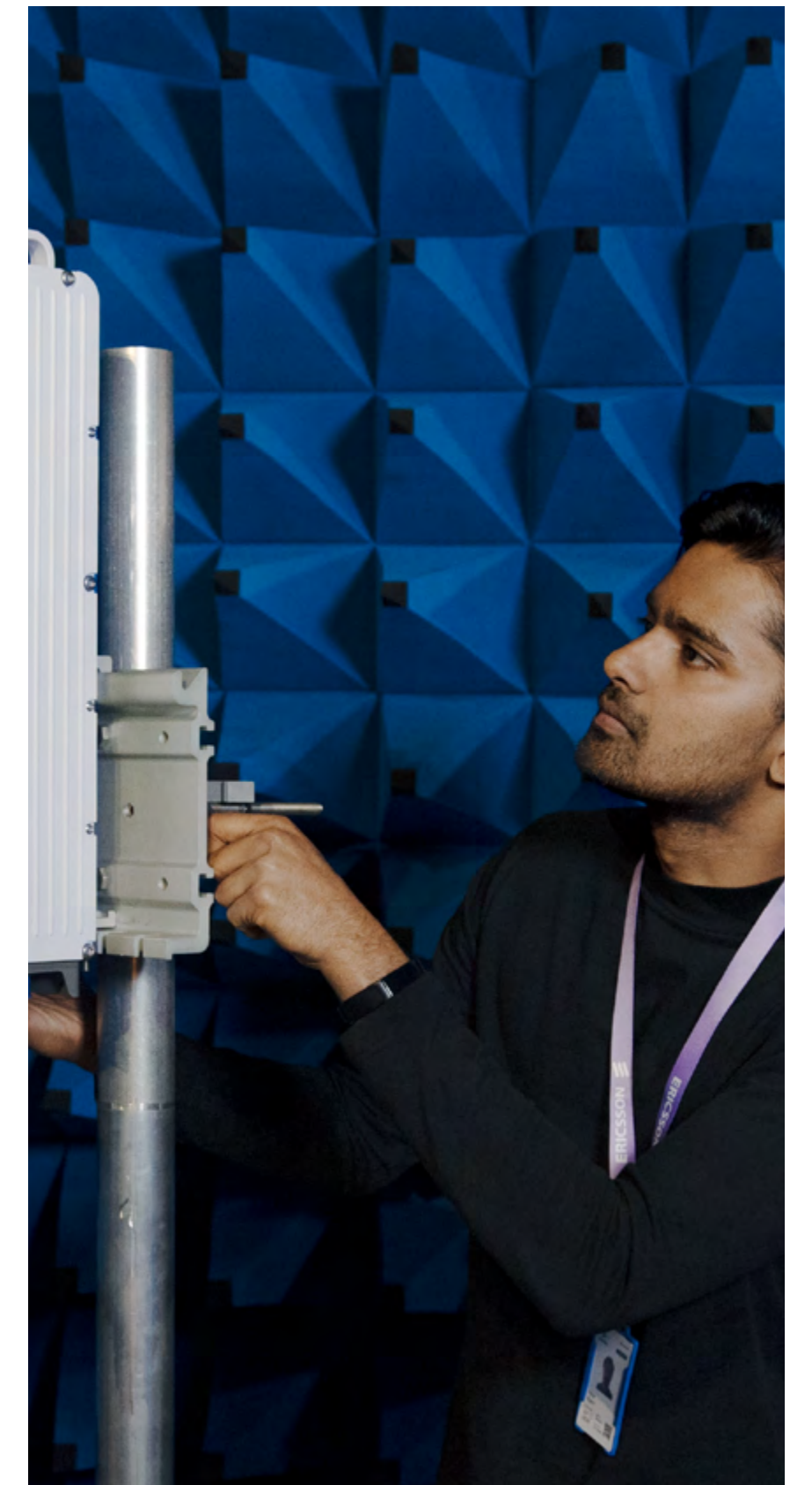
- die Handels-Compliance innerhalb von GFLA Global Risk & Regulatory bezüglich Anweisungen kontaktieren wenn Du Fragen hast, und wie Du Dein Diensthandy und Dienstcomputer nutzen darfst bevor Du in sanktionierte Länder reist.

Wir unterstützen den freien und fairen Handel und verpflichten uns zur Einhaltung der geltenden Anti-Boycott-Bestimmungen. Lasse Dich immer von der Abteilung für Rechtsangelegenheiten & Compliance beraten, wenn Du über die Rechtmäßigkeit einer Aktion unsicher bist oder aufgefordert wirst, Dich an einem Boycott zu beteiligen.

Wir achten sorgfältig auf die Anforderungen an Finanzunterlagen und Berichterstattung, die Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche sowie auf Gesetze und Vorschriften gegen Terrorismusfinanzierung. Geldwäsche ist eine illegale Aktivität, bei der jemand versucht, die wahre Herkunft des Geldes zu verbergen, das durch Verbrechen erlangt wurde. Bei der Terrorismusfinanzierung werden Finanzmittel zur Unterstützung terroristischer Aktivitäten verwendet. Ericsson erlaubt keine Aktivitäten, die Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung unterstützen. Wenn Du in Bereichen arbeitest, in denen terroristische Aktivitäten bekannt sind, tritt besondere Vorsichtsmaßnahmen, bevor Du Ressourcen an eine unbekannte Partei weitergibst.

Du:

- darfst Dich niemals auf eine geschäftliche Transaktion einlassen, wenn Du vermutest, dass damit Gelder aus kriminellen Aktivitäten verbunden sind,
- musst Dich an alle verantwortungsvollen Beschaffungs- und Due-Diligence-Anforderungen von Ericsson halten und diesbezügliche Warnsignale melden und
- musst vor einer Reise in Gebiete mit bekannten terroristischen Aktivitäten sicherstellen, dass Du über die Anforderungen und Ratschläge des Ericsson Security Office informiert bist.





Unser Code
Unsere Mitarbeiter
Unser Geschäft
Unsere Werte
Unser Engagement

Unsere Vermögenswerte und unser geistiges Eigentum

Wir verpflichten uns, die Vermögenswerte und das geistige Eigentum unseres Unternehmens sowie die Informationen und Vermögenswerte zu schützen, die uns von unseren Kollegen, Kunden und Dritten anvertraut wurden

4.1	Schutz vertraulicher Informationen und geistigen Eigentums	22
4.2	Verantwortungsvolle Nutzung von Unternehmensinformationen und Vermögenswerten	23
4.3	Schutz personenbezogener Daten	24
4.4	Durchführen ordnungsgemäßer Finanzkontrollen und Verhindern von Betrug	25
4.5	Verantwortungsvolle Kommunikation	26

04

Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Weitere Informationen

Hilfreiche Links

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

CoBE relevante Dokumente:

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

Schutz vertraulicher Informationen und geistigen Eigentums

Wir verwenden vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum für ordnungsgemäße und autorisierte Zwecke.

Unsere technischen und finanziellen Informationen und unser geistiges Eigentum sind entscheidend für unseren Erfolg. Dazu gehören Daten aus Forschung und Entwicklung, Patente, Geschäfts- und Produktpläne und -strategien sowie Kunden- und Lieferanteninformationen.

Du:

- darfst vertrauliche Informationen nicht an öffentlichen Orten oder im Internet diskutieren,
- darfst nur dann auf vertrauliche Informationen zugreifen oder diese weitergeben, wenn ein legitimer geschäftlicher Grund vorliegt,
- darfst vertrauliche und geschäftsbezogene Informationen nur auf von Ericsson autorisierten Geräten und Cloud-Diensten speichern,
- musst Deine Besucher in den Büros und Einrichtungen von Ericsson begleiten,
- darfst keine Ericsson-Informationen mitnehmen oder verwenden, wenn Du das Unternehmen verlässt – alle Unternehmensinformationen gehören Ericsson – und

- darfst nicht versuchen, vertrauliche Daten anderer Unternehmen oder Dritter unrechtmäßig zu erlangen.

Wir alle sollten stets auf der Hut vor Sicherheitsbedrohungen sein – wie etwa Malware oder Phishing – und bewährte Praktiken anwenden, um die Daten und Vermögenswerte von Ericsson vor Angriffen zu schützen.

Du:

- musst Deinen Computer und Mobilgeräte auf dem neuesten Stand halten, geeignete Softwareversionen installieren und Passwörter ändern, wenn Du dazu aufgefordert wirst,
- darfst Benutzerkennungen (Anmeldedaten) oder Kennwörter nicht weitergeben,
- musst außerhalb des Firmenstandorts die Software für die sichere Einwahl mit Deinem Laptop in das Netzwerk von Ericsson verwenden,
- darfst nur autorisierte oder genehmigte Software, Geräte und Messaging-Apps verwenden,
- musst E-Mails mit vertraulichen oder persönlichen Informationen verschlüsseln und
- musst alle potenziellen Sicherheitsvorfälle über das [Security Incident Management System \(SIMS\)](#) melden.



Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Verantwortungsvolle Nutzung von Unternehmensinformationen und Vermögenswerten

Wir beteiligen uns in keinerlei Hinsicht an Insiderhandel und verwenden das Unternehmensvermögen ausschließlich für legitime Zwecke

Insiderdaten sind nicht-öffentliche und wichtige Daten über Ericsson oder andere Unternehmen, die einen erheblichen Einfluss auf den Preis von Finanzinstrumenten und Wertpapieren, wie z. B. Aktien, Anleihen oder Derivaten, hätten, wenn sie veröffentlicht würden. Diese Daten zu nutzen oder sie anderen bereitzustellen, um mit Finanzinstrumenten und Wertpapieren zu handeln, ist illegal. Dies wird als Insiderhandel bezeichnet und ist ausnahmslos zu unterlassen.

Du:

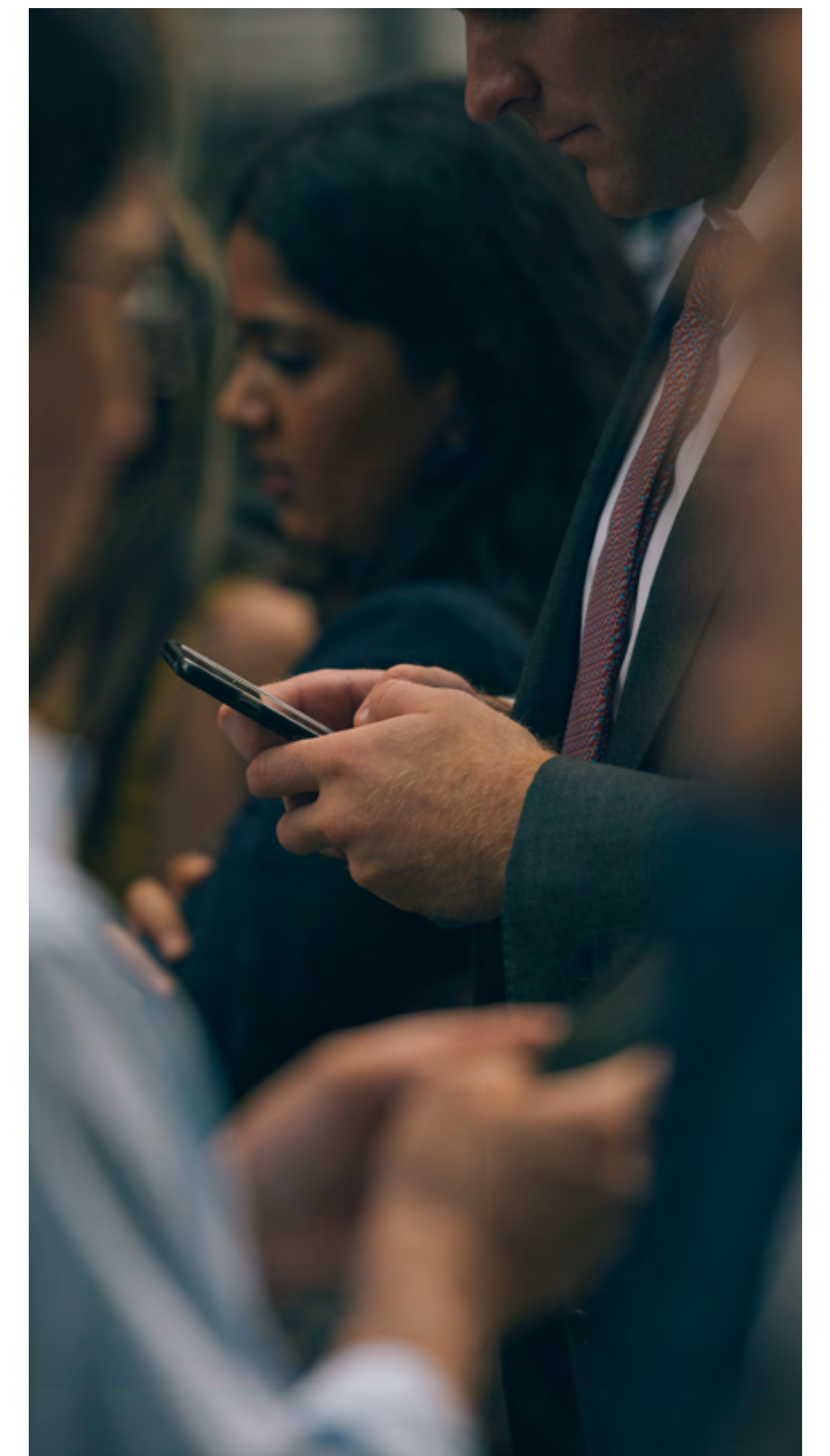
- darfst keine Finanzinstrumente und Wertpapiere kaufen oder verkaufen, wenn Du über Insider-Daten verfügst, oder anderen dazu raten,
- darfst keine Insiderinformationen an Kollegen weitergeben, außer an jene, die davon Kenntnis haben müssen, und wie vom Projektleiter genehmigt und
- musst vor einem Börsengeschäft mit dem zuständigen Ansprechpartner der Rechts- und Compliance-Abteilung des Konzerns Rücksprache halten, wenn Du nicht sicher bist, ob Du im Besitz von Insiderinformationen bist.



Allen Ericsson-Mitarbeitern wird empfohlen, während eines Zeitraums von 30 Tagen vor der Veröffentlichung von Finanzberichten nicht mit Finanzinstrumenten und Wertpapieren von Ericsson zu handeln, auch wenn sie nicht im Besitz von Insiderinformationen sind.



Verwende die IT-Systeme und -Ressourcen von Ericsson nur für geschäftsbezogene Aktivitäten. Du bist für den Schutz von Unternehmensvermögen vor missbräuchlicher Nutzung, Verschwendung, Diebstahl und Verlust verantwortlich. Dazu gehört, dass Du die IT von Ericsson nicht für Aktivitäten nutzt, die rechtswidrig, belästigend, sexuell orientiert, verleumderisch, rassistisch, menschenrechtsverletzend oder im Zusammenhang mit Kindesmissbrauch sind.



Weitere Informationen

Hilfreiche Links

- [Security at Ericsson](#)

CoBE relevante Dokumente:

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

Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Weitere Informationen

Hilfreiche Links 

- [Reporting security and privacy incidents](#)

CoBE relevante Dokumente:

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

Schutz personenbezogener Daten

Wir verarbeiten personenbezogene Daten verantwortungsvoll und gemäß den Datenschutzvorschriften.

Wir schützen personenbezogene Daten und unterstützen die globalen Bemühungen zu deren Schutz. Personenbezogene Daten sind Informationen, anhand derer eine Person identifiziert werden kann. Beispiele hierfür sind Name, Adresse, Telefonnummer, IMEI (International Mobile Equipment Identity), IMSI (International Mobile Subscriber Identity), Fotos, E-Mail- und Bank- oder Kreditkarteninformationen.

Wir sind der Einhaltung der globalen Grundsätze zum Schutz von Daten sowie geltender Gesetze verpflichtet, einschließlich der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Wir haben auch verbindliche Unternehmensregeln und vertragliche Vereinbarungen, die regeln, wie wir Daten verarbeiten und weitergeben.

Du:

- musst personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Datenschutzgrundsätzen und den Ericsson-Leitfäden und anderen Anweisungen erheben und verarbeiten,
- musst sicherstellen, dass die Personen, von denen wir personenbezogene Daten erhalten, darüber informiert werden und verstehen, warum diese erhoben und verarbeitet werden,
- musst personenbezogene Daten nur für legitime geschäftliche Zwecke und genehmigte Verwendungen nutzen, die im Rahmen Deiner Tätigkeit erforderlich sind,
- darfst personenbezogene Daten auf sichere Weise und ausschließlich an Personen (innerhalb und außerhalb von Ericsson, einschließlich Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern) weitergeben, die zum Empfang und zur Verarbeitung dieser Daten berechtigt sind, und
- musst alle vermuteten Datenschutzverstöße sofort an das [Security Incident Management System \(SIMS\)](#) melden.



Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Weitere Informationen

Hilfreiche Links 

- [Ericsson Governance](#)

CoBE relevante Dokumente:

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

Durchführen ordnungsgemäßer Finanzkontrollen und Verhindern von Betrug

Wir erfassen alle Finanzinformationen sorgfältig, genau und wahrheitsgemäß.

Wir müssen Maßnahmen ergreifen, um Betrug und finanzielle Unregelmäßigkeiten zu verhindern. Zudem müssen wir sicherstellen, dass unsere Geschäftstransaktionen transparent und korrekt erfasst werden. Es ist ausdrücklich verboten und möglicherweise strafbar, falsche oder irreführende Angaben in unseren Aufzeichnungen zu machen oder interne Kontrollen zu umgehen. Wende Dich immer an die Abteilung Finance & Common Function des Konzerns oder an Deinen zuständigen Ansprechpartner, wenn Du Dir nicht sicher bist, was Du tun sollst, oder wenn Du Fragen oder Bedenken bezüglich der Finanzen hast.

Hier einige Beispiele für zwingende Anforderungen zur Gewährleistung der Integrität unserer Geschäftsunterlagen:

- Es müssen immer schriftliche (nie mündliche) Verträge mit Kunden und Dritten abgeschlossen werden
- Stelle sicher, dass die Verträge dem Inhalt des Handelsgeschäfts entsprechen
- Vermeide, unübliche Anreize anzubieten

oder Bedingungen zuzustimmen, die nicht im besten Interesse von Ericsson liegen

- Befolge Unterschrifts- und Ausgabenbefugnisse sowie relevante Genehmigungsprozesse
- Zeichne alle finanziellen Transaktionen in Übereinstimmung mit den geltenden Regeln und den Ericsson-Buchhaltungsrichtlinien und -anweisungen auf
- Genehmige niemals die Zahlung von unklaren oder fragwürdigen Ausgaben oder Rechnungen Dritter, die unzureichend dokumentiert oder unvollständig sind
- Stelle sicher, dass Spesenabrechnungen sowie Belege und Dokumente vollständig, wahrheitsgetreu und korrekt sind
- Verwende Unternehmenskreditkarten nur für legitime Geschäftsausgaben
- Stelle alle wahrheitsgetreuen und genauen Belege zur Verfügung, die zur Gewährleistung korrekter Finanzberichte erforderlich sind
- Verwende das richtige Hauptbuchkonto, um eine korrekte Abrechnung sicherzustellen und überprüfe unsere Kosten regelmäßig.



Unser Code
 Unsere Mitarbeiter
 Unser Geschäft
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Weitere Informationen

CoBE relevante Dokumente:

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

Verantwortungsvolle Kommunikation

Wir sprechen nur dann im Namen des Unternehmens, wenn wir dazu berechtigt sind, und lassen beim Posten in den sozialen Medien Vorsicht walten.

Unsere Reputation hängt von der Transparenz, Genauigkeit und Konsistenz unserer öffentlichen Erklärungen ab. Deshalb haben wir Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass nur korrekte Informationen an die Öffentlichkeit gelangen. Diese Maßnahmen gelten für Aussagen, die Du öffentlich in Sozialen Medien oder in Artikeln, Zeitungen, Vorträgen oder anderen Stellungnahmen mit Relevanz für die Geschäftstätigkeit von Ericsson tätigst. Obwohl wir die Meinungsfreiheit fördern, trägt jeder von uns Verantwortung und kann für Beiträge in Sozialen Medien oder Kommentare auf internen Plattformen verantwortlich gemacht werden, die nicht mit unseren Werten und unserem Kompass vereinbar sind.

Du:

- musst mit gutem Urteilsvermögen vorgehen und darfst keine vertraulichen Informationen über das Unternehmen und/oder die damit verbundenen Personen veröffentlichen oder posten,
- musst kenntlich machen, dass Deine Ansichten Deine eigenen sind und Du nicht für Ericsson sprichst (es sei denn, Du bist dazu berechtigt),
- darfst keine Inhalte posten, die Ericsson in Verlegenheit bringen oder uns schaden könnten, und
- musst die internen Kommunikations- und Kollaborationsplattformen von Ericsson (wie Teams, Yammer, SharePoint und Outlook) respektvoll und bewusst nutzen und dabei die Perspektive anderer berücksichtigen.





Unser Code
Unsere Mitarbeiter
Unser Geschäft
Unsere Werte
Unser Engagement

Unser soziales und ökologisches Engagement

Wir engagieren uns für die Achtung der Menschenrechte, die Verringerung negativer Umweltauswirkungen und die Unterstützung der sozioökonomischen Entwicklung in den Gemeinden, in denen wir arbeiten.

5.1	Förderung des Rechts auf Privatsphäre und Meinungsfreiheit	28
5.2	Bekanntnis zu unserer Verpflichtung für mehr Nachhaltigkeit	29
5.3	Stärkung und Unterstützung lokaler Gemeinschaften	30

05

Our Code
 Our people
 Our business
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Förderung des Rechts auf Privatsphäre und Meinungsfreiheit

Wir respektieren das Recht auf Privatsphäre und das Recht auf freie Meinungsäußerung als die beiden wichtigsten Menschenrechte im Zusammenhang mit der von uns angebotenen Technologie.

Wir glauben fest daran, dass unsere Hardware, Software, Dienstleistungen und Lösungen positive Veränderungen für die Menschen bringen. Gleichzeitig arbeiten wir daran, das Risiko eines potenziellen Missbrauchs unserer Technologie zu minimieren und abzuschwächen.

Darüber hinaus setzen wir uns individuell und gemeinsam mit anderen Interessengruppen nachdrücklich für die Meinungsfreiheit und den Schutz der Privatsphäre ein.

Du:

- musst die Menschenrechte durch verantwortungsvolle Entscheidungen achten, fördern und unterstützen – auch während der Produktentwicklung, beim Einsatz und Verkauf unserer Technologie sowie in Geschäftsbeziehungen mit Kunden und Lieferanten,
- musst von außen herangetragene Anfragen und Forderungen, die sich auf die Meinungsfreiheit oder das Recht auf Privatsphäre von Einzelpersonen auswirken können, prüfen und sicherstellen, dass solche Anfragen rechtmäßig, verhältnismäßig und notwendig sind, bevor Du darauf reagierst,
- musst die Risiken des Missbrauchs unserer Technologie im Rahmen von Geschäftsbeziehungen berücksichtigen, die richtigen Verfahren befolgen, um solche Risiken zu mindern, und Bedenken äußern, wenn solche Risiken ignoriert oder nicht ordnungsgemäß berücksichtigt werden,
- musst bei Anzeichen von Missbrauch sofort handeln und Dich gegebenenfalls aus der Situation entfernen und
- darfst keine Geschäftsmöglichkeiten verfolgen, von denen wir wissen, dass unsere Technologie missbraucht wird oder bei denen keine wirksamen Gegenmaßnahmen umgesetzt werden können.



Weitere Informationen

Hilfreiche Links 

- [Business and Human Rights Statement](#)

CoBE relevante Dokumente:

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

Our Code
 Our people
 Our business
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Weitere Informationen

Hilfreiche Links

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

CoBE relevante Dokumente:

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

Bekenntnis zu unserer Verpflichtung für mehr Nachhaltigkeit

Unsere Nachhaltigkeitsprogramme setzen ein wichtiges Zeichen für die Welt um uns herum und schaffen Mehrwert für alle Interessengruppen.

Wir verwenden einen wissenschaftsorientierten und dreifachen (wirtschaftlich-sozial-ökologisch) Ansatz für den Unternehmenserfolg, um positive Auswirkungen für alle Interessengruppen im Unternehmen, in unserem gesamten Portfolio und in der Gesellschaft zu erzielen. Wir sind bestrebt, die negativen Auswirkungen aller unserer Betriebe und Aktivitäten auf die Umwelt zu minimieren. Die Umweltverträglichkeit ist ein integrierter Ansatz über alle unsere Geschäftseinheiten hinweg – ein Denkansatz, den wir alle als Teil der Belegschaft von Ericsson teilen.

Du musst:

- einen Beitrag für die Ziele und Vorhaben von Ericsson hinsichtlich der Umweltauswirkungen unserer Aktivitäten und unserer Produktnachhaltigkeit leisten,

- Geschäftsreisen einschränken und bevorzugt Fahrten mit Bahn oder Auto statt Flugreisen machen,
- alle geltenden Umweltgesetze, -vorschriften und -standards in den Märkten, in denen wir tätig sind, beachten,
- sämtliche unterstützende Unterlagen, Informationen und Daten bereitstellen, die für eine präzise Umweltberichterstattung erforderlich sind,
- alle umweltbezogenen Produktanforderungen, Richtlinien und Empfehlungen befolgen und
- Vorfälle mit Auswirkungen auf die Umwelt über das [Global Incident Reporting Tool](#) melden.



Our Code
 Our people
 Our business
 Unsere Werte
 Unser Engagement

Stärkung und Unterstützung lokaler Gemeinschaften

Wir stärken und unterstützen lokale Gemeinschaften, um positive Auswirkungen zu erzielen.

Wir bewerten Beiträge wie Mitgliedschaften, Co-Marketing/gemeinsame Aktivitäten, Sponsoring, Spenden und akademische Kooperationen sorgfältig, um sicherzustellen, dass sie mit der Strategie von Ericsson übereinstimmen, wertvolle Initiativen zu unterstützen, die die größtmögliche Wirkung haben. Wir führen hierfür auch eine Due Diligence durch, um sicherzustellen, dass solche Beiträge frei von tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten sind und nicht mit unangemessenen Zahlungen in Verbindung stehen.

Um einen Beitrag zu leisten, musst Du:

- Beitragsanträge gemäß dem [unternehmensweiten Beitragsprozess stellen](#),
- sicherstellen, dass alle Geschäftsgenehmigungen, Compliance-Bewertung und Empfängerprüfungen, dokumentierte Vereinbarungen, Zahlungsausführungen und Nachweise

ordnungsgemäß erfasst werden und

- mögliche Verbindungen zwischen Beiträgen und Kunden, Lieferanten und Partnern von Ericsson, Inhabern öffentlicher Ämter oder derzeitigen oder ehemaligen Mitarbeitern von Ericsson offenlegen.

Alle aktiven Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter von Ericsson sind berechtigt, am [Ericsson-Volunteers-Programm](#) teilzunehmen, das ihren Wunsch unterstützt, lokale Gemeinschaften zu fördern und einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft zu nehmen.

Weitere Informationen

Hilfreiche Links 

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

CoBE relevante Dokumente:

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





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